

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

Analýza nezaměstnanosti absolventů škol a žen s malými dětmi v Pardubickém regionu

Bc. Kristýna Svobodová, DiS.

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Kristýna Svobodová, DiS.

Veřejná správa a regionální rozvoj – c.v. Klatovy

Název práce

Analýza nezaměstnanosti absolventů škol a žen s malými dětmi v Pardubickém regionu

Název anglicky

Unemployment analysis of school graduates and women with small children in the Pardubice region

Cíle práce

Je analyzovat vývoj nezaměstnanosti absolventů škol a žen s malými dětmi v Pardubickém regionu, identifikovat hlavní problémové oblasti jak ve vztahu ke specifikaci vybraného regionu, tak ve vztahu k vlastním zkušenostem absolventů škol a žen s malými dětmi s nezaměstnaností a nalezením nového zaměstnání (např. co vidí jako zásadní problém, jak vnímají spolupráci s úřadem práce, jaké mají zkušenosti s využitím programů zaměřených na podporu zaměstnanosti a také, zda mají skutečný zájem, např. zda a jak daleko jsou ochotni za práci dojíždět, a co je motivuje (nebo naopak demotivuje/by je motivovalo k získání nového zaměstnání), a předložit návrhy na podporu zaměstnanosti těchto skupin obyvatel.

Dílčí cíle:

- analýza nezaměstnanosti absolventů škol a žen s malými dětmi v regionu Pardubice,
- analýza a zhodnocení současných programů zaměřených na podporu zaměstnávání vybraných dvou skupin obyvatel,
- průzkum názorů a zkušeností s programy aktivní politiky zaměstnanosti a nalezením nového zaměstnání u vybrané skupiny obyvatel,
- zhodnocení získaných dat a předložení návrhů možné zvýšení zaměstnanosti absolventů škol a žen s malými dětmi.

Průzkum vývoje nezaměstnanosti provedu v Pardubickém regionu v porovnání s průměrem za celou Českou republiku pomocí základních elementárních charakteristik časových řad, kdy primární data budou zjišťována z datových souborů Výběrového šetření pracovních sil od Českého statistického úřadu. Tato data utřídím do tabulek, kde budou i elementární charakteristiky (průměr, koeficient růstu) a následně zachytím vývoj graficky.

Dále budu realizovat vlastní výzkum, jehož prostřednictvím budu analyzovat nezaměstnanost (vývoj nezaměstnanosti ve vztahu ke vzdělání a věku nezaměstnaných, ve vztahu ke stáří dítěte – u matek s malými dětmi, vlastní zkušenost s využitím programů na podporu zaměstnanosti, motivy k získání zaměstnání apod.).

ve vybrané skupině obyvatel ze skupiny označovaných jako rizikové. Vybranou skupinou jsou absolventi škol a ženy s malými dětmi evidovaní jako uchazeči o zaměstnání na úřadu práce v Pardubicích. V rámci vlastního výzkumu budou primární data získány od samotných uchazečů o zaměstnání, kteří jsou registrováni na úřadu práce. Výzkumný vzorek bude tvořit 140 (70 a 70) osob z této skupiny.

Cílem výzkumného šetření je zjistit zkušenosti absolventů škol a žen s malými dětmi s nezaměstnaností a nalezením nového zaměstnání (např. co vidí jako zásadní problém), jak vnímají spolupráci s úřadem práce, jaké mají zkušenosti s využitím programů zaměřených na podporu zaměstnanosti a také, zda mají skutečný zájem (např. zda a jak daleko jsou ochotni za práci dojíždět) a co je motivuje (nebo naopak demotivuje)/by je motivovalo k získání nového zaměstnání.

Za pomoci výsledků určím základní problémy/omezení pro tyto dvě skupiny lidí, zhodnotím, jak uchazeči vnímají úroveň služeb úřadu práce (včetně programů na podporu nezaměstnanosti) a předložím návrhy na podporu zaměstnanosti pro vybrané skupiny uchazečů o zaměstnání (možná motivace nezaměstnaných, programů na podporu zaměstnanosti apod.).

Vlastní výzkum bude realizován pomocí dotazníkového šetření, kdy bude ve vymezeném časovém úseku 1 měsíce v prostorách pracoviště úřadu práce v Pardubicích rozdán dotazník uchazečům o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadu práce řadí se mezi absolventy škol a žen s malými dětmi, přičemž nijak nebude omezen věk dotazovaných, aby bylo možné získat a následně posoudit odpovědi u různých věkových kategorií a testovat hypotézy mimo jiné i ve vztahu k věku a nejvyššímu dosaženému vzdělání (např. důvody nezaměstnanosti apod.). V rámci hypotéz budu zjišťovat například, zda existuje závislost mezi nezaměstnaností a úrovní nejvyššího dosaženého vzdělání, nezaměstnaností žen a věku jejich nejmladšího dítěte, nejvyšším dosaženým vzděláním a využitím programů na podporu zaměstnanosti. Dotazník bude rozdán jednotlivým respondentům vždy osobně. Bude anonymní, aby měli dotázaní jistotu, že jejich data nebudou zneužita, což zvýší pravdivost údajů, a jeho vyplnění bude dobrovolné. Obsahovat bude převážně uzavřené, případně polootevřené otázky, aby se zkrátila doba nezbytná k jeho vyplnění a jeho vyplnění nebylo pro respondenty příliš složité. Po vyplnění bude dotazník odebrán a po vyplnění žádaného počtu dotazníků (140 dotazníků) budou jednotlivé odpovědi zaznamenány do tabulek a zpracovány.

Metodika

V teoretické části práce bude seznámeno s nezaměstnaností z obecného hlediska včetně problematiky dlouhodobé nezaměstnanosti a důsledků, které s sebou nezaměstnanost (včetně dlouhodobé nezaměstnanosti) přináší. Přiblížena bude rovněž právní úprava vztahující upravující trh práce v České republice a v krátkosti také jednotlivé skupiny uchazečů o zaměstnání, které jsou považovány za rizikové a v souvislosti s tím jsou přednostně zařazované do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Základem metodiky řešení teoretické části bude studium a analýza odborné literatury a informačních zdrojů.

Praktická část práce bude věnována vybrané rizikové skupině. Nejprve bude specifikován vybraný region (Pardubický region) s ohledem na pracovní příležitosti. Následně bude provedena analýza vývoje nezaměstnanosti absolventů škol a žen s malými dětmi v tomto kraji, včetně porovnání s průměrem za ČR, a poté dotazníkové šetření, kde výzkumným souborem budou právě uchazeči o zaměstnání dané skupiny obyvatel. V rámci výzkumu budou analyzovány zkušenosti respondentů, jejich názory na danou problematiku a hledány příčiny jejich nezaměstnanosti. Odpovědi respondentů budou zaznamenány do tabulek a zpracovány v programu MS Excel. V souvislosti s tématem budou formulovány hypotézy, které budou následně pomocí statistických metod vyhodnoceny.

Na základě syntézy teoretických výsledků a výsledků dotazníkového šetření budou následně formulovány závěry práce.

V práci budou využity metody deskripce, analýzy, komparace, syntézy a predikce.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

aktivní politika zaměstnanosti, dlouhodobě nezaměstnaní, důsledky nezaměstnanosti, nezaměstnanost, programy podpory, rizikové skupiny, trh práce, uchazeči o zaměstnání, úřad práce, zaměstnanost

Doporučené zdroje informací

BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z ekonomie trhů práce. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2012. 288 s.

Vysokoškolská učebnice. ISBN 978-80-245-1880-0.

BUCHTOVÁ, Božena a kol. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha:

Grada, 2002. 236 s. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.

Praha: Grada, 2013. 187 s. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. Finanční vzdělávání pro střední školy: se sbírkou řešených příkladů na CD. Vyd.

1. V Praze: C.H. Beck, 2011. xix, 312 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-008-9.

KŘÍŽKOVÁ, Alena et al. Pracovní dráhy žen v České republice. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství

(SLON), 2011. 258 s. Gender sondy; sv. 8. ISBN 978-80-7419-054-4.

MAITAH, Mansoor. Unemployment and foreign direct investments in the Czech Republic. 1st ed. Praha:

Central Bohemia University, 2014. 150 s. ISBN 978-80-905536-7-5.

MÜNICH, Daniel, JURAIDA, Štěpán. Labour market in the Czech Republic: economic and policy

developments during first five-years in the European Union. Prague: Národohospodářský ústav AV

ČR, 2009. 183 s. ISBN 978-80-7344-198-2.

SOKAČOVÁ, Linda et al. Stárnutí populace jako výzva: age management a postavení lidí 50+ ve společnosti

a na trhu práce. 1. vyd. Praha: Alternativa 50+, 2014. 109 s. ISBN 978-80-905711-0-5.

Předběžný termín obhajoby

2021/22 ZS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Inna Čábelková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 21. 9. 2021

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 19. 10. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 21. 11. 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Analýza nezaměstnanosti absolventů škol a žen s malými dětmi v Pardubickém regionu" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30.11.2023

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala doc. Ing. Inně Čábelkové, Ph. D., vedoucí mé diplomové práce, zejména za trpělivost, vstřícnost, odborné rady a připomínky. Zároveň děkuji všem účastníkům výzkumu za jejich čas a ochotu a zároveň děkuji celé své rodině za její podporu.

Analýza nezaměstnanosti absolventů škol a žen s malými dětmi v Pardubickém regionu

Abstrakt

Tato práce je zaměřena na analýzu vývoje nezaměstnanosti absolventů škol a žen s malými dětmi v Pardubickém regionu jakožto osob s rizikovým postavením na trhu práce, kdy tito účastníci mají ztížené podmínky při hledání zaměstnání a patří tak mezi hlavní skupiny, jež jsou ohroženy vyšší nezaměstnaností (absolventi škol zejména díky chybějícím praktickým zkušenostem a pracovním návykům, ženy s malými dětmi především z důvodu péče o děti). Identifikovány jsou hlavní problémové oblasti, a to ve vztahu ke specifikaci vybraného regionu a dále také ve vztahu k vlastním zkušenostem s nezaměstnaností a nalezením nového zaměstnání. Cílem je zjistit zkušenosti jednak absolventů škol, jednak žen s malými dětmi se zapojením se na pracovní trh, najít slabá místa a navrhnout možná řešení ke zvýšení šance najít si zaměstnání v rámci zmíněných dvou rizikových skupin.

Klíčová slova: absolventi škol, aktivní politika zaměstnanosti, dlouhodobě nezaměstnaní, důsledky nezaměstnanosti, nezaměstnanost, Pardubický region, programy podpory, rizikové skupiny, trh práce, uchazeči o zaměstnání, Úřad práce ČR, zaměstnanost, ženy s malými dětmi

Analysis of unemployment of school graduated and women with young children in the region Pardubice

Abstract

This work focuses on analyzing the development of unemployment of school graduates and women with young children in the region Pardubice as persons with a risky position on the labor market, where these participants have difficult condition in the searching of employment and are among the main groups that are at risk of higher unemployment. Graduates of schools, mainly due to the lack of practical experience and work habits, women with young children mainly because of children's care. The main problem areas are identified in relation to the specifications of the selected region and also in relation to their own experience with unemployment and finding a new job. The aim is to find out the experience of school graduates, as well as women with small children involved in the labor market, find weaknesses and propose possible solutions to increase the chance to find a job within the two risk groups.

Keywords: school graduates, active employment policy, long-term unenmployed, consequences of unenmployment, region Pardubice, support programs, risk groups, labor market, job seekers, Labor Office of the Czech Republic, employment, women with young children

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	13
3 Teoretická východiska	15
3.1 Trh práce	15
3.1.1 Lidská práce	16
3.1.2 Nabídka práce, poptávka po práci.....	17
3.1.3 Právní úprava v oblasti pracovního trhu v ČR.....	18
3.1.4 Faktory zaměstnatelnosti	21
3.2 Nezaměstnanost.....	22
3.2.1 Měření nezaměstnanosti	23
3.2.2 Druhy nezaměstnanosti	25
3.2.3 Dopady nezaměstnanosti	28
3.3 Rizikové skupiny na trhu práce.....	29
3.3.1 Absolventi škol	30
3.3.2 Ženy s malými dětmi	32
3.3.3 Osoby s nízkým vzděláním.....	34
3.3.4 Starší lidé	35
3.3.5 Osoby se zdravotním postižením	35
3.4 Politika zaměstnanosti/politika trhu práce	36
3.4.1 Pasivní politika zaměstnanosti	37
3.4.2 Aktivní politika zaměstnanosti	38
3.4.3 Úřad práce ČR	38
4 Vlastní práce.....	42
4.1 Charakteristika Pardubického kraje	42
4.1.1 Demograficko-ekonomická charakteristika Pardubického kraje	43
4.1.2 Nezaměstnanost v Pardubickém kraji.....	50
4.1.3 Programy na podporu zaměstnanosti absolventů škol a žen s malými dětmi v Pardubickém kraji.....	53
4.2 Vlastní výzkum	55
4.2.1 Cíl výzkumného šetření a formulované hypotézy	56
4.2.2 Metodologie výzkumného šetření.....	56
4.2.3 Výzkumný vzorek.....	58
4.2.4 Analýza dat výzkumného šetření	59
5 Výsledky výzkumného šetření.....	90

5.1	Ověření výzkumných hypotéz.....	90
5.1.1	Výzkumná hypotéza H1.....	90
5.1.2	Výzkumná hypotéza H2.....	92
5.1.3	Výzkumná hypotéza H3.....	94
5.1.4	Výzkumná hypotéza H4.....	96
6	Závěr.....	100
7	Seznam použitých zdrojů	102
8	Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk.....	105
8.1	Seznam obrázků	105
8.2	Seznam tabulek	105
8.3	Seznam grafů.....	106
Přílohy	107

1 Úvod

Tématem předložené diplomové práce je „Analýza nezaměstnanosti absolventů škol a žen s malými dětmi v Pardubickém regionu“. Téma jsem si vybrala pro jeho důležitost, neboť práce je běžnou součástí života člověka a nezaměstnanost je běžnou součástí tržní ekonomiky státu a pracovního trhu. Skupinu absolventů škol a žen s malými dětmi jsem zvolila vzhledem k jejich rizikovému postavení na trhu práce, kdy tyto účastníci mají ztížené podmínky při hledání zaměstnání a patří tak mezi hlavní skupiny, jež jsou ohroženy vyšší nezaměstnaností.

Nezaměstnanost jako taková je často zmiňovaným tématem, neboť má vliv jak na ekonomický vývoj, tak na jedince samotného. Ztráta či nemožnost nalezení zaměstnání může člověku způsobit psychické a potažmo také zdravotní problémy, člověk ztrácí sociální kontakt, snižuje se jeho životní úroveň i životní úroveň jeho rodiny a tím kvalita života, dochází ke změnám ve vnímání času. V konečném důsledku dochází rovněž k prohloubení sociálních rozdílů v jednotlivých společenských skupinách.

V rámci ekonomiky státu jde o nevyužití pracovních zdrojů a snížení ekonomického růstu. V souvislosti s tím klesají daňové příjmy, zvyšují se výdaje státního rozpočtu, které je potřeba vynaložit v podobě podpory nezaměstnanosti, činností podporujících znovuzapojení jedinců na pracovní trh, resp. ke zlepšení jejich pozice na trhu práce, tvorby pracovních míst apod. Čím vyšší nezaměstnanost, tím větší problém.

Absolventi škol mají mnohdy ztížený již svůj prvotní vstup na pracovní trh, a to zejména díky chybějícím praktickým zkušenostem a pracovním návykům. Ne zřídka mají i nízkou pracovní morálku a nadsazené platové požadavky. Ne každý zaměstnavatel je tak ochoten přijmout mladého absolventa, kterého by si však zpravidla naopak mohl „utvořit k obrazu svému“, pokud je jedinec ochotný učit se novým věcem, získávat další znalosti a dovednosti a udělat pro spolupráci maximum.

Ženy s malými dětmi jsou hůře zaměstnatelné především z důvodu péče o ně, kdy se právě u této skupiny očekává vyšší pracovní absence, především v souvislosti s nemocností dětí. Většina z žen je z velké části závislá na předškolních zařízeních a nemohou pracovat ani na vícesměnný provoz a nabídka zkrácených pracovních úvazů je v současné době stále nedostatečná. Neméně náročné jsou i návraty žen po rodičovské dovolené a znovuzapojení se do pracovního procesu. Spojit pracovní a rodinné povinnosti není jednoduché a mnohdy ženy musí v jedné z těchto oblastí slevit.

Tato práce se bude snažit zjistit zkušenosti jednak absolventů škol, jednak žen s malými dětmi se zapojením se na pracovní trh, najít slabá místa a navrhnout možná řešení k vyšší šanci najít si zaměstnání v rámci zmíněných dvou rizikových skupin.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem této práce je analyzovat vývoj nezaměstnanosti absolventů škol a žen s malými dětmi v Pardubickém regionu, identifikovat hlavní problémové oblasti jak ve vztahu ke specifikaci vybraného regionu, tak ve vztahu k vlastním zkušenostem absolventů škol a žen s malými dětmi s nezaměstnaností a nalezením nového zaměstnání (např. co vidí jako zásadní problém, jak vnímají spolupráci s úřadem práce, jaké mají zkušenosti s využitím programů zaměřených na podporu zaměstnanosti a také, zda mají skutečný zájem, např. zda a jak daleko jsou ochotni za prací dojíždět, a co je motivuje (nebo naopak demotivuje/by je motivovalo k získání nového zaměstnání), a předložit návrhy na podporu zaměstnanosti těchto skupin obyvatel.

Dílčí cíle:

- analýza nezaměstnanosti absolventů škol a žen s malými dětmi v regionu Pardubice,
- analýza a zhodnocení současných programů zaměřených na podporu zaměstnávání vybraných dvou skupin obyvatel,
- průzkum názorů a zkušeností s programy aktivní politiky zaměstnanosti a nalezením nového zaměstnání u vybrané skupiny obyvatel,
- zhodnocení získaných dat a předložení návrhů možné zvýšení zaměstnanosti absolventů škol a žen s malými dětmi.

Hlavním cílem výzkumného šetření je zjistit zkušenosti absolventů škol a žen s malými dětmi v Pardubickém kraji s vlastní nezaměstnaností a nalezením nového zaměstnání. Výzkumné šetření bude zaměřeno na to, jak je těmito skupinami osob vnímána spolupráce s úřadem práce, zda a jaké mají zkušenosti s rekvalifikačními kurzy. Vedlejším cílem práce je jednak prozkoumat jejich skutečný zájem o nalezení nového zaměstnání (např. zda a jak daleko jsou ochotni za prací dojíždět), jednak zjistit faktory, které je nejvíce motivují (či by je motivovaly) k přijetí nového zaměstnání.

2.2 Metodika

V teoretické části práce je metodou rešerše odborné literatury vztahující se k nezaměstnanosti seznámeno s nezaměstnaností z obecného hlediska včetně problematiky

dlouhodobé nezaměstnanosti a důsledků, které s sebou nezaměstnanost (včetně dlouhodobé nezaměstnanosti) přináší. Přiblížena bude rovněž právní úprava vztahující upravující trh práce v České republice a v krátkosti také jednotlivé skupiny uchazečů o zaměstnání, které jsou považovány za rizikové a v souvislosti s tím jsou přednostně zařazované do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a mezi které patří i vybraní absolventi škol a ženy s malými dětmi. V poslední podkapitole teoretické části je objasněna politika zaměstnanosti v rozdělení na pasivní a aktivní, včetně základních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti prováděné prostřednictvím Úřadu práce ČR. Základem metodiky řešení teoretické části je studium a analýza odborné literatury a informačních zdrojů.

Vlastní část práce nejprve charakterizuje Pardubický kraj z hlediska demograficko-ekonomického a nezaměstnanosti, v jejímž rámci je zachycen vývoj nezaměstnanosti absolventů škol a žen s malými dětmi v kraji, včetně porovnání s průměrem za ČR. Poté jsou uvedeny programy na podporu zaměstnanosti vybraných skupin obyvatel v této oblasti. Následně je proveden vlastní výzkum, včetně analýzy dat výzkumného šetření, a to nejprve na úrovni jednotlivých otázek dotazníku. Odpovědi respondentů budou zaznamenány do tabulek a zpracovány v programu MS Excel. Data jsou prezentována pomocí tabulek.

Další část práce je věnována výsledkům výzkumného šetření ve formě ověření předem stanovených výzkumných hypotéz, a to pomocí několika statistických metod. Navazuje shrnutí výsledků výzkumného šetření jako takového.

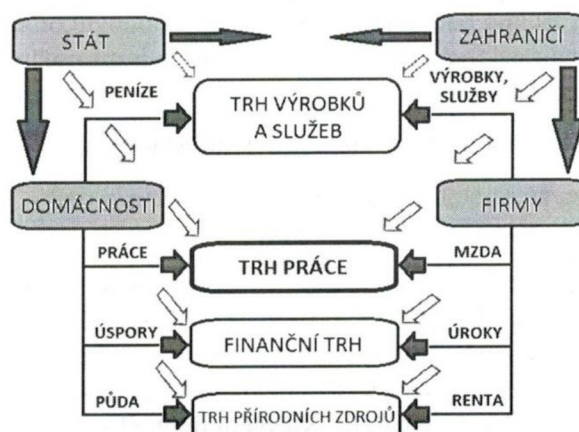
3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce

Trh práce je místem střetávání pracovní síly a zaměstnavatelů. Je místem neustálého pohybu, kdy se dva hlavní účastníci snaží o co nejvyšší efektivnost. Jak konstatuje Kuchař (2007, s. 111), pracovní síla usiluje o účinný prodej své pracovní síly, zaměstnavatel o optimální pracovní sílu, která zaopatrí naplnění jeho podnikatelských cílů, k čemuž autor dodává, že obě strany jsou zároveň omezeny určitými faktory a obecnými celospolečenskými procesy. Armstrong vymezuje trh prostřednictvím kupců a prodávčů zboží, kdy trh práce přirovnává ke každému jinému trhu, kde na jedné straně jsou kupci (v případě trhu práce jsou to zaměstnavatelé) a prodávci (pro trh práce jsou to pracovníci), a říká, že „Příliš mnoho kupců usilujících o omezené množství zboží vyháňá ceny nahoru a přebytek zboží nad tím, co kupci chtějí, stlačuje ceny dolů. Cenou práce je mzdová/platová sazba potřebná k přilákání a udržení lidí v organizaci.“ (Armstrong, 2009, s. 100). Dále autor prohlašuje, že trh práce tvoří snaha kupců a prodávčů o transakci a vybudování zaměstnaneckého vztahu.

Podle Kaczora (2013, s. 7) je pro pochopení fungování a pravidla trhu práce nezbytné chápat souvislosti a vnímat trh práce jako součást hospodářského koloběhu ekonomiky. Následně dané přibližuje schematicky (viz obrázek 1).

Obrázek 1 Hospodářský koloběh v ekonomice



Zdroj: Kaczor, 2013, s. 7

Jak lze vypožorovat ze schématu, smyslem pracovního trhu je zabezpečit pracovní sílu, díky které budou firmy schopny zajistit výrobní cíle (vyrobiť konkrétní výrobky,

poskytnout konkrétní služby) pro trh výrobků a služeb. Domácnosti se na procesu podílejí pracovní činností jednotlivých členů, firmy je odměňují za odvedenou práci mzdou. Samozřejmě je, že nabídka i poptávka na pracovním trhu jsou ovlivňovány řadou faktorů (blíže viz kapitola Nabídka práce, poptávka po práci), které se odráží i na dalších subjektech (stát, zahraničí) a ostatních trzích (finanční trh, trh přírodních zdrojů) v rámci hospodářského koloběhu. Například při zvýšení úrokových sazeb budou lidé více spořit na vkladových účtech a podobně, tím pádem budou mít méně peněz na spotřebu, resp. nákupy na trhu výrobků a služeb, což může vést ke snížení výroby firem a spolu s tím počtu pracovních míst. Rovnováha na trhu práce i ostatních trzích ekonomiky je tak proměnlivá.

3.1.1 Lidská práce

Práce jako taková je přirozená a nezbytná podmínka pro život člověka. Je předpokladem jeho důstojné existence.

Nový a kol. definuje práci jako „*uvědomělou a cílevědomou činnost člověka, v jejímž průběhu dochází k přetváření předmětů přírody, resp. výsledků předchozí pracovní činnosti tak, aby mohly sloužit k uspokojování jeho potřeb.*“ (Nový a kol., 2006, s. 205). Šmajsová Buchtová a kol. vymezuje práci ve spojení s duševním zdravím a sociálním začleněním člověka, a to jako součást kulturní reprodukční potřeby lidí, a dodává, že s prací souvisí štěstí, zdraví a sebeúcta. Konstatuje, že „*zánik potřeby plnohodnotné práce je jedním z faktorů, které ponižují člověka a poškozují společnost.*“ (Šmajsová Buchtová, Šmajso, Bolelouloucký, 2013, s. 12) V rámci práce se totiž setkávají různí lidé, vytváří si spolu vzájemné vazby, vedou rozhovory, získávají nové schopnosti a dovednosti, rozvíjí se lidská osobnost. Prostřednictvím práce si tak člověk utváří postavení ve společnosti. V souvislosti s tím je na práci nahlíženo jako na sociální proces, který má své aspekty.

Kromě společenského prostředí, kdy člověk pracovní činností utváří a rozšiřuje své materiální podmínky, patří mezi sociální aspekty práce uspokojování sociálních potřeb v podobě seberealizace, pocitu společenské užitečnosti, již zmíněného společenského styku a poznávání nového. Jak výslovně uvádí Nový a kol., „*míra možností pro uspokojení těchto potřeb se výrazně promítá do pracovní činnosti lidí i do jejich výsledků*“ (Nový a kol., 2006, s. 205). Dalším sociálním hlediskem je společenská hodnota práce. Společnost má totiž výrazný vliv na chování a stanoviska pracujících tím, jakou důležitost připisuje výsledkům pracovní činnosti a následnému hodnocení a oceňování, které podněcují k vyššímu výkonu. Významným aspektem je dále fakt, že lidská práce není izolovaným konáním, neboť

pracovní činnosti na sebe navazují, doplňují se, proto je nezbytná spolupráce jednotlivých pracovníků. I materiální prostředky jako polotovary, materiál, nástroje apod. jsou zpravidla výsledkem pracovní činnosti někoho jiného. (Nový a kol., 2006, s. 204)

3.1.2 Nabídka práce, poptávka po práci

Jak již bylo uvedeno, na trhu práce se setkává pracovní síla a zaměstnavatelé, tedy nabídka práce a poptávka po práci.

Nabídková strana představuje jedince, resp. domácnosti, nabízející svoji práci. Důležitou roli zde přitom hraje vztah mezi členy domácnosti. „*Roli zde hraje odlišný lidský kapitál a rozdílné pracovní zkušenosti muže a ženy, odlišná očekávání od práce a odlišná ochota věnovat práci určitý čas a úsilí.*“ (Brožová, 2012, s. 35). Je zřejmé, že jiný postoje bude mít žena, jiný muž, jiný bezdětná žena, jiný žena pečující o děti a domácnost. Dá se tak říci, že nabídka práce vychází z poptávky po volném času. Cenu za ztrátu volného času pak představuje mzda, přičemž nárůst mzdy zvyšuje cenu volného času (Urban, 2003, s. 196).

V souvislosti s uvedeným mluvíme také o substitučním a důchodovém efektu strany nabídky práce, kdy substituční efekt představuje situaci, kdy nárůst mezd má u lidí, kteří nepracovali a nabízenou práci odmítali (ať už ze zdravotních důvodů, kvůli péči o dítě, byli evidováni na úřadu práce atd.), dojde k ochotě pracovat. Kaczor toto komentuje tak, že „*lidé kteří doposud z důvodu pro ně nepřilíš atraktivní mzdy preferovali volný čas před prací, své uvažování změni a dojde u nich k substituci jejich volného času prací (ochotou pracovat).*“ (Kaczor, 2013, s. 9). Naopak důchodový efekt znamená, že příjem domácnosti je již natolik dostačující, že dovolí upřednostňovat volný čas před nutností pracovat.

Nutno ale dodat, že na preference mezi spotřebou a volným časem mají kromě mzdy vliv také další faktory. Ve prospěch práce hrají nepeněžní aspekty pracovního místa jako pracovní kolektiv, dobré pracovní podmínky, pružná pracovní doba, pracovní náplň, jistota zaměstnání apod. Naopak preference volného času je spojena s volnočasovými aktivitami, seberealizací. (Brožová, 2012, s. 33) K nejdůležitějším faktorům ovlivňující nabídku práce jako takovou pak patří reálné mzdy, majetková situace domácnosti, struktura obyvatelstva, kultura, pracovní zvyklosti, mimopracovní příjmy (včetně podpory v nezaměstnanosti, sociálních dávek apod.), ekonomická aktivita obyvatelstva (Dvořáková a kol., 2007, s. 67).

Strana pracovní poptávky je zastoupena firmami jakožto zaměstnavateli. Velikost poptávky po práci je určena počtem pracovních sil a mzdou, resp. mzdovými náklady. Více

pracovních sil mzdové náklady snižuje a naopak. Pokud tedy reálná mzda klesá, firmám se vyplatí přijímat nové pracovníky. Při růstu reálné mzdy, aby firma byla schopna zachovat maximální zisk, se naopak poptávka po pracovní síle snižuje. Zaměstnavatel zvažuje nezbytný počet pracovníků, který je ochoten a schopen zaměstnat. Kromě tržní ceny práce je také důležitý rozsah výroby, cena ostatních vstupů, kdy s rostoucí cenou komodit klesá poptávka po těchto komoditách, poptávka po produktech a službách, produktivita práce, volná disponibilní pracovní síla a očekávané budoucí tržby.

Mimo uvedené determinanty poptávkové strany práce je nezbytné dodat, že zaměstnavatelé jsou při svém rozhodování omezeni také kolektivními smlouvami a právní legislativou.

3.1.3 Právní úprava v oblasti pracovního trhu v ČR

Trh práce se řídí platnými právními zákony, které se na danou oblast vztahují. Mezi hlavní zdroje pracovněprávní úpravy v ČR patří:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce obsahuje práva, povinnosti a požadavky zaměstnance a zaměstnavatele jakožto dvou základních účastníků pracovněprávního poměru. Je rozdělen do 14 částí a závěrečných ustanovení. V první části jsou vymezeny pracovněprávní vztahy a smluvní strany základních pracovněprávních vztahů, včetně rovného zacházení a zákazu diskriminace. Druhá část je věnována pracovnímu poměru. Definuje postup před vznikem takového vztahu, určuje, co pracovní poměr je, co musí obsahovat pracovní smlouva, vytyčuje změny pracovního poměru jako jsou převedení na jinou práci, pracovní cesta, přeložení, dočasné přidělení, dále pak způsoby skončení pracovního poměru, včetně hromadného propouštění. Ve své třetí části zákoník práce zakotvuje dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti) a vše podstatné, co se jich týká. Část čtvrtá je věnována pracovní době a době odpočinku, část pátá bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. V dalším úseku je legislativně upraveno odměňování za práci, pracovní pohotovost a srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu. Uspořádáno je jak sjednání, stanovení nebo určení mzdy, tak mzda za „neobvyklou“ práci nebo práci mimo běžnou pracovní dobu (noční práce, práce o víkend, ve ztíženém pracovním prostředí apod.). Zákon rovněž stanovuje platové

tarify, výši příplatků a další. Sedmá část se zabývá problematikou náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce, kam patří cestovní náhrady za pracovní cesty, při přeložení, dočasné přidělení, výkon práce v zahraničí apod. V osmé části jsou vymezeny překážky v práci, a to jak na straně zaměstnance, kam patří například i mateřská a rodičovská dovolená, tak na straně zaměstnavatele. Devátá část obsahuje legislativu vztahující se k dovolené, desátá část k péči o zaměstnance (stravování zaměstnanců, jejich odborný rozvoj, pracovní podmínky apod.). Následně je vymezena náhrada majetkové a nemajetkové újmy, zejména povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele k náhradě škody, v části dvanácté odborové organizace a rada zaměstnanců. V rámci třinácté části – společných ustanovení jsou zakotveny základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců z pracovního poměru a dohod, dále mzdová, platová a ostatní práva, agenturní zaměstnávání, ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a osobních práv zaměstnance, oprávnění odborových organizací, zvláštní úprava pracovního poměru zaměstnanců, kteří mají pravidelné pracoviště v zahraničí, průměrný výdělek a další.

Je nutné dodat, že zákoník práce jako takový prošel řadou úprav, a další ho jistě ještě čekají. Zásadní novelou byla novela s účinností k 1.1.2012. Nutné totiž bylo vyřešit vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem, který je soukromoprávní normou a, jak zmiňuje Tomšej (a, 2021, s. 9), obsahuje i témata pracovního práva, přičemž jako příklad uvádí platnost a neplatnost právního jednání, počítání dob a lhůt, uzavírání smluv apod. Konkrétně konstatuje, že „*Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, doplňuje zákoník práce o podpůrná pravidla, která dopadají na pracovněprávní vztahy, pokud zákoník práce neobsahuje vlastní úpravu.*“ (Tomšej, b, 2021, s. 15). Důležitým mezníkem se stala také poslední novela zákoníku práce s účinností zčásti k 30.7.2020 a zčásti k 1.1.2021. Týká se například výpočtu dovolené, přechodu práv a povinností z pracovního poměru, sdíleného pracovního místa, odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, doručování mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem atd.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti účinný od 1.10.2004 se týká především činnosti úřadů práce při zprostředkování zaměstnání a aktivní politiky zaměstnanosti. 151 paragrafů je rozděleno do 8 částí. Část první definuje státní politiku zaměstnanosti, účastníky právních vztahů, působnost úřadu práce a právo na zaměstnání. Druhá část se týká zprostředkování zaměstnání, a to včetně podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci a zprostředkování zaměstnání agenturami práce. Další část legislativně určuje pravidla pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, část čtvrtá pak zaměstnávání zaměstnanců ze

zahraničí. Pátá část zákona o zaměstnanosti je věnována aktivní politice zaměstnanosti – jejím opatřením a nástrojům, rekvalifikaci, investičním pobídkám a dalším nástrojům této politiky. Nechybí ani legislativa pro sdílené zprostředkování zaměstnání, cílené programy zaměstnanosti a příspěvek při částečné práci. Část šestá obsahuje pravidla pro zaměstnávání osob mladších 15 let, část sedmá pak vytyčuje kontrolní činnosti v oblasti zaměstnanosti. Devátá část zahrnuje společné, přechodné a závěrečné ustanovení.

Kromě dvou výše uvedených zákonů se pracovněprávní oblasti dotýkají i **další normy:**

- zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – podrobněji upravuje veřejnoprávní nároky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (včetně zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo službách mimo pracovněprávní vztahy),
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce – zakotvuje sankce pro zaměstnavatele při porušení pracovněprávních předpisů,
- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání – uspořádává postup při kolektivním vyjednávání (uzavírání kolektivních smluv, kolektivní spory, stávká, výluka atd.),
- zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách – týká se pracovnělékařských služeb, posudků a prohlídek,
- zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele – řeší právo zaměstnanců na náhradu mzdových požadavků státem (v případě platební neschopnosti zaměstnavatele),
- nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí – je hlavním právním předpisem odměňování (stanovuje např. základní sazbu minimální mzdy, nejnižší úrovně zaručené mzdy, sazby minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy při jiné délce pracovní doby, vymezuje ztížené pracovní prostředí apod.),
- nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci - upravuje pravidla pro pracovní volno zaměstnanců (placené i neplacené) tam, kde tuto problematiku neřeší zákoník práce (např. vyšetření, ošetření, zpoždění hromadných dopravních prostředků,

znemožnění cesty do zaměstnání, svatba, narození dítěte, úmrtí, přestěhování, hledání nového zaměstnání apod.),

- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů.

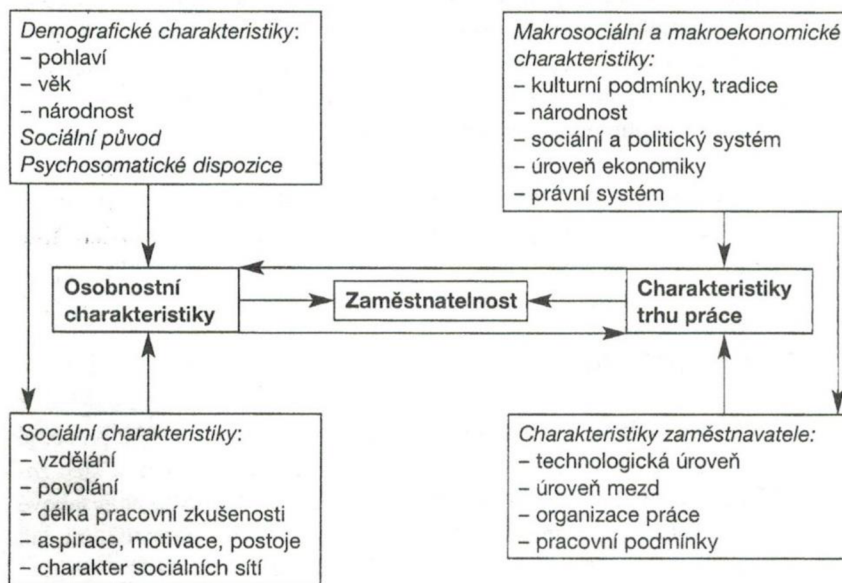
Nutné je dodat, že uvedený výčet není komplexní, neboť z povahy věci tak nemůže být.

3.1.4 Faktory zaměstnatelnosti

Zaměstnatelnost lze chápat jako „*schopnost jednotlivce najít takové zaměstnání, které je v souladu jak s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky trhu práce*“ (Kuchař, 2007, s. 113). Z uvedeného vyplývá, že zaměstnatelnost závisí jednak na osobních charakteristikách, jednak na charakteristikách trhu práce. Kuchař (2007, s. 113) vymezuje čtyři zásadní skupiny faktorů zaměstnatelnosti, a to demografické charakteristiky spolu se sociálním původem a psychosomatickými dispozicemi, sociální charakteristiky, makrosociální a makroekonomické charakteristiky a dále charakteristiky zaměstnavatele.

Mezi základní demografické faktory, které působí na zaměstnatelnost jednotlivce, patří věk, pohlaví, národnost, přičemž jedinec nemá možnost uvedené nijak ovlivnit (viz obrázek 2). Stejně tak na makrosociální a makroekonomické faktory, mezi které se řadí například ekonomická úroveň, právní systém, tradice, kultura, sociální a politický systém státu, nemůže zaměstnavatel nijak působit. Těmto skupinám faktorů se musí dané subjekty v rámci svého počínání podříditi.

Obrázek 2 Faktory zaměstnatelnosti



Zdroj: Kuchař, 2007, s. 114

Naopak na obrázku dole uvedené faktory – sociální a zaměstnavatelské charakteristiky dané subjekty ovlivnit mohou. Zaměstnavatel sám určuje pracovní podmínky, výši mezd, organizaci práce, vymezuje technologickou úroveň. V průběhu života si každý z nás formuje hodnoty, postoje, názory, motivaci. Člověk si sám volí vzdělání a následně i povolání. Délka setrvání v zaměstnání pak určuje jeho pracovní zkušenosti. Samozřejmě se také může stát, že člověk o práci přijde a je nezaměstnaný. O tom více v následující kapitole.

3.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je přirozenou součástí tržní ekonomiky a pracovního trhu. Existuje tak v každé obvyklé ekonomice. Podle Siegela (2012, s. 9) lze však nezaměstnanost chápat negativně, což zdůvodňuje tím, že sama o sobě je nezaměstnanost nežádoucím jevem. Situaci vztahuje k uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům, kdy nadměrně vysoká nezaměstnanost představuje těžkou situaci pro uchazeče, a naopak příliš nízká nezaměstnanost je problémem pro zaměstnavatele, přičemž dodává, že optimální nezaměstnanost je dlouhodobě neudržitelná.

Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009, s. 46) vysvětlují jev nezaměstnanosti jako neuskutečňovanou nabídku na pracovním trhu, kdy je trh práce v nerovnováze ve smyslu převisu nabídky práce nad poptávkou po ní nebo ve smyslu nesouladu struktury strany nabídky a poptávky. Jak konstatuje Brčák a kol. (2018, s. 161), nezaměstnanost nastává

tehdy, kdy jsou v ekonomice lidé, kteří nejsou zaměstnaní, sami nepodnikají, přitom ale zájem pracovat mají a aktivně zaměstnání hledají. K tomu ale dodávají, že je „*nutné odlišovat nezaměstnanost krátkodobou, z objektivních přirozených příčin, a nezaměstnanost nedobrovolnou, kdy osoby hledající práci nemohou i přes své snahy najít na trhu práce uplatnění*“ (Brčák a kol., 2018, s. 161).

3.2.1 Měření nezaměstnanosti

Pro měření nezaměstnanosti je nejdříve nutné vymezit skupiny, které jsou do výpočtu ukazatele zahrnuty. Ne všichni, kdo jsou mimo pracovní poměr a ani nepodnikají, totiž spadají mezi oficiálně nezaměstnané. Mezi **nezaměstnané osoby** patří lidé, kteří současně splňují následující podmínky:

- věk nad 15 let,
- bez práce - tzn. nemají uzavřený pracovní poměr, ani nejsou podnikateli,
- aktivně hledají práci – za aktivní hledání práce se považuje registrace na úřadu práce, hledání zaměstnání přes soukromé pracovní agentury, inzerce, přímo u firem, činí kroky k založení vlastní podnikatelské činnosti apod.,
- jsou připraveni nastoupit do zaměstnání, a to okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů od nalezení. (Brčák, 2018, s. 161)

Naopak jako **zaměstnané osoby** lze považovat „*osoby starší 15 let, které jsou zaměstnané či podnikají a jejichž příjem je vyjádřen v penězích nebo v naturáliích.*“ (Kuchař, 2007, s. 117), resp. jsou to osoby, „*kteří vyvíjejí nějakou pracovní aktivitu za odměnu, přičemž mohou být v postavení zaměstnanců nebo podnikajících ve vlastním podniku (označovaní jako sebezaměstnaní)*“ (Soukup a kol., 2018, s. 35). Do dané skupiny se řadí také studenti, osoby v domácnosti a další podobní, kteří pracují za peněžní nebo naturální mzdu. K uvedenému Jurečka a kol. (2010, s. 135) dodává, že mezi zaměstnané patří také lidé pracující na plný nebo částečný úvazek.

V souvislosti s vymezením zaměstnaných a nezaměstnaných je pak počítána obecná **míra nezaměstnanosti**. Ta udává podíl počtu nezaměstnaných obyvatel k pracovní síle (Soukup a kol., 2018, s. 36). Míra nezaměstnanosti je počítána k určitému časovému období a na určité území.

$$u = \frac{U}{L + U} * 100$$

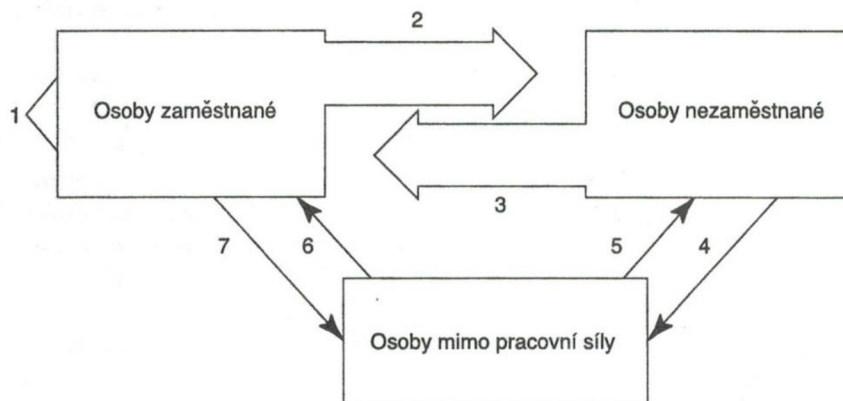
kde u je míra nezaměstnanosti,
 U je počet nezaměstnaných
 L je počet zaměstnaných

Pracovní síla zahrnuje jednak *zaměstnané osoby*, a jednak *nezaměstnané osoby*. Jak uvádí Brčák a kol. (2018, s. 161), pracovní síla bývá označována také jako **ekonomicky aktivní obyvatelstvo**.

Naproti tomu mezi **ekonomicky neaktivní obyvatele** se řadí osoby, které nejsou ekonomicky aktivní, přičemž důvod může být jak objektivní, tak subjektivní. Soukup a kol. (2018, s. 35) jako objektivní příčiny ekonomické neaktivity uvádí věk (zpravidla osoby mladší 15 let, studenti, důchodci), jako subjektivní příčiny pak vlastní rozhodnutí nepracovat. Dále pak konstatuje, že „*při analýze trhu práce je třeba věnovat pozornost i této skupině, neboť část těchto osob představuje potenciál budoucího posílení pracovní síly*“, a dodává, že „*Nemusí jít nutně pouze o mladé osoby, které časem budou usilovat o nalezení zaměstnání. Například i řada důchodců se za určitých podmínek může opětovně navrátit do skupiny ekonomicky aktivních. Některé z neaktivních osob mohou být osoby odrazenými danou situací na trhu práce, ale tato situace se může časem změnit.*“ (Soukup a kol., 2018, s. 35). Nový a kol. (2006, s. 230) mezi důvody ekonomické neaktivity uvádí také demografické a zdravotní determinanty a problémy, díky kterým dané osoby pracovat nemohou.

Kuchař (2007, s. 116) formuluje bilanci pracovních sil pomocí toku mezi zaměstnanými, nezaměstnanými a osobami stojícími mimo pracovní síly, kde zobrazený model dynamiky zaměstnanosti vyjadřuje tok pracovních sil s tím, že „*intenzita přechodů mezi uvedenými skupinami je indikátorem otevřenosti trhu práce a zprostředkovaně také výrazem dynamiky celé ekonomiky.*“ (Kuchař, 2007, s. 116). Jak dále autor vysvětluje, „*Je-li spíše menší, vypovídá to na jedné straně o stabilizované ekonomice a ustálené sociální struktuře, na druhé straně to může indikovat uzavřenost trhu práce a strnulost sociálního systému.*“ (Kuchař, 2007, s. 116). Časté přechody pak, jak uvádí autor, značí restrukturalizační ekonomický proces, dynamizovaný pracovní trh a otevřenost sociálního systému.

Obrázek 3 Model dynamiky zaměstnanosti



Zdroj: Kuchař, 2007, s. 11

Mezi **osoby mimo pracovní síly** v uvedeném modelu dynamiky zaměstnanosti patří všichni, kdo nejsou zaměstnáni a nepatří do kategorie nezaměstnaných osob vymezené výše, tedy ekonomicky neaktivní lidé.

3.2.2 Druhy nezaměstnanosti

Na nezaměstnanost lze nahlížet z několika hledisek, podle různých kritérií. Spolu s tím je definováno několik druhů nezaměstnanosti. Nejčastěji je nezaměstnanost rozlišována z hlediska času, příčin vzniku a ochoty pracovat.

Kritérium času rozlišuje nezaměstnanost:

- krátkodobou,
- dlouhodobou.

Krátkodobá nezaměstnanost je v délce do 1 roku a jako taková zpravidla nemá vážné dopady pro danou osobu ani ekonomiku.

Dlouhodobá nezaměstnanost je taková, která trvá déle než 1 rok. Může být způsobena hospodářskou recesí, systémem podpor v nezaměstnanosti, zastavením růstu mezd apod. Důsledky jsou již závažnější.

Z hlediska příčin vzniku nezaměstnanosti rozdělujeme nezaměstnanost na:

- frikční,

- cyklickou,
- strukturální,
- sezonní.

Frikční nezaměstnanost souvisí s pohybem lidí, a to jednak mezi místy, jednak mezi pracovními možnostmi. Mobilita pracovníků je dána vlastními potřebami, potřebami ekonomického vývoje (strukturou pracovního trhu, podmínkami nezaměstnanosti). „*Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou, během níž si hledají nové uplatnění. V případě osob nově vstupujících na trh práce jde o dobu, v níž nacházejí své první zaměstnání.*“ (Mareš, 2002, s. 18). Délka frikční nezaměstnanosti se pohybuje v průměru okolo tří měsíců a závisí na rychlosti a efektivnosti obsazování pracovních míst a také na informovanosti aktérů pracovního trhu, kdy rychlejší získání informací zkracuje délku doby bez zaměstnání (Brožová, 2012, s. 232). Brožová (2012, s. 232) pak konstatuje, že, „*šíření informací souvisí s organizací trhu, s četností a kvalitou práce pracovníků pracovních úřadů, s působením soukromých zprostředkovatelen práce, s rychlostí a flexibilitou inzertní činnosti apod.*“ (Brožová, 2012, s. 232). Na frikční (potažmo i dobrovolnou) nezaměstnanost má dále vliv systém státních podpor v nezaměstnanosti. Je nesporné, že čím je systém pro nezaměstnané „příznivější“ (z hlediska délky vyplácení a výší), tím je čas na hledání nového zaměstnání, a tím tedy i dobrovolná nezaměstnanost, dlouhodobější, neboť vyšší dávky nezaměstnanosti zvyšují úroveň mzdy, za kterou je ochoten člověk práci vykonávat, a snahu nové pracovní místo hledat.

Cyklická nezaměstnanost je způsobena změnami v ekonomice v jednotlivých hospodářských cyklech. V důsledku odbytových obtíží v období hospodářské recese převažuje nabídka pracovní síly, snižuje se celkový počet pracovních míst. Brožová (s. 235) uvádí jako průměrnou dobu cyklické nezaměstnanosti v rozmezí jednoho až dvou let, přičemž dodává, že závisí na délce jednotlivých cyklických fázích.

Brčák a kol. (2018, s. 166) konstatuje, že cyklická nezaměstnanost je současně nedobrovolnou nezaměstnaností a dodává, že „*je v podstatě rozdílem mezi skutečnou a přirozenou mírou nezaměstnanosti*“, což vysvětluje takto: „*Přirozená míra nezaměstnanosti je součástí skutečné míry nezaměstnanosti a zbylá část je způsobena poklesem výkonu ekonomiky, tedy tím, nakolik je skutečný produkt nižší než potenciální.*“ (Brčák a kol., 2018, s. 166).

Jelikož cyklická nezaměstnanost zasahuje v určitém rozsahu všechny ekonomické sektory, má plošný dopad. Jak komentuje Dvořáková (2011, s. 92), ani rekvalifikace by nezajistila zaměstnání.

Strukturální nezaměstnanost je spjata s nedostatečnou nebo klesající poptávkou v rámci určitého odvětví nebo výroby. Postihuje, oproti nezaměstnanosti cyklické, pouze některá odvětví či výroby. Přechod pracovníků mezi odvětvími, resp. výrobou, však vyžaduje zpravidla změnu kvalifikace, která žádá určitý čas, nebo změnu místa výkonu práce, s čímž souvisí změna bydliště nebo možnosti dojíždění za prací.

Významnou roli ve strukturální nezaměstnanosti pak zastává mzdová sazba. Brožová dané vysvětluje následovně: „*Pokud je pružná, pak v odvětvích, kde se zvyšuje poptávka, roste, a tím láká ke vstupu a změně kvalifikace pracovníky z útlumových odvětví, kde poptávka a mzda klesají. Tak pohyb mzdové sazby zajišťuje přechod pracovníků z odvětví do odvětví.*“ (Brožová, 2012, s. 233). Naopak málo pružné mzdy transfer pracovních sil brzdí, což délku strukturální nezaměstnanosti prodlužuje.

Na strukturálních charakteristikách pracovního trhu a cyklických faktorech závisí také doba trvání nezaměstnanosti.

Sezónní nezaměstnanost se odvíjí od zaměření trhu, kdy dochází k opakujícím se výkyvům, např. spolu se změnou ročních období. Touto nezaměstnaností jsou zasaženy např. služby (vliv zejména turismu), zemědělská výroba apod. (Hřebík, 2010, s. 174)

V souvislosti s ochotou pracovat existuje nezaměstnanost:

- dobrovolná,
- nedobrovolná.

Dobrovolná nezaměstnanost je ta, kdy člověk je bez práce dobrovolně, neboť upřednostňuje volný čas před prací. Patří sem i lidé, kteří mají určité pracovní nabídky, ale dále aktivně hledají jiné zaměstnání, přičemž důvody mohou být různé, např. lepší mzdové ohodnocení, práce blíže k bydlišti, lepší zaměstnanecké benefity, flexibilní pracovní doba apod. Šmajsová Buchtová a kol. uvádí, že „*Pokud by trh práce byl dokonale konkurenční, pak by utváření rovnováhy dospělo k řešení, kdy nezaměstnanost by byla pouze dobrovolná, neboť rovnováha trhu (vyrovnání nabídky s poptávkou) nastává v situaci, kdy část ekonomicky aktivního obyvatelstva je nezaměstnaná.*“ (Šmajsová Buchtová a kol., 2002, s. 65), přičemž dodává, že jsou to ti, kdo jsou ochotni pracovat, avšak za vyšší mzdu, tudíž

dávají přednost volnému času před prací, která je ohodnocena nižší mzdou, než za kterou jsou ochotni práci vynaložit.

Nedobrovolnou nezaměstnaností je taková nezaměstnanost, kdy na trhu práce je za práci nabízena mzda, za kterou lidé chtějí pracovat, vzhledem k určitým překážkám (např. nedostatečným praktickým zkušenostem, nízké kvalifikaci, zdravotnímu omezení apod.) však nemohou patřičné pracovní uplatnění najít. Při daných mzdách, počet pracovníků převyšuje počet odpovídajících volných pracovních míst.

V souvislosti s uvedeným je zřejmé, že nedobrovolná nezaměstnanost má pro člověka horší důsledky než nezaměstnanost dobrovolná.

3.2.3 Dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost má negativní dopady jak v oblasti ekonomické, tak sociální, politické, i sociálně-psychologické.

V případě **ekonomiky** nejsou plně využity pracovní zdroje, což omezuje ekonomický růst. Dochází jednak ke ztrátě produkce, jednak ke ztrátě kvalifikace pracovníků. V souvislosti s nižší zaměstnaností rostou výdaje státního rozpočtu na podpory v nezaměstnanosti a klesají daňové příjmy. Jak dodává Brčák a kol. (2018, s. 167), nižší jsou rovněž odvody na veřejné zdravotní pojištění, příspěvky na sociální politiku a menší mohou být (v důsledku omezení spotřeby lidí, kteří nemají práci) také příjmy z ostatních daní.

V rámci **sociální** oblasti má nezaměstnanost nepříznivý vliv na životní úroveň a kvalitu života ve smyslu prohlubování sociálních rozdílů v jednotlivých společenských skupinách. Nezaměstnanost mnohdy znamená velké snížení životní úrovně, a to nejen samotného nezaměstnaného, ale i jeho rodiny. Někdy mohou mít lidé díky ztrátě zaměstnání i psychické potíže, které mají negativní vliv na jejich zdraví, osobní, rodinné a společenské vztahy. Mareš (2002, s. 77-78) jako další dopady nezaměstnanosti uvádí vyloučení ze sociálních vztahů, rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času, kdy lidem bez práce utíká čas pomaleji, pociťují nudu, ztrácí smysl pro čas. To zdůvodňuje i tím, že využívání volného času zpravidla vyžaduje i peníze. Lidé bez práce pociťují zásahy asi nejvíce právě do sociální sféry, neboť jsou jimi přímo dotčeni a uvědomují si to.

Do oblasti **politické** zasahuje nezaměstnanost v podobě sociálního napětí, především na úrovni vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (Armstrong, 2009, s. 232).

V **sociálně-psychologické** rovině se, jak konstatuje Nový a kol., nezaměstnanost projevuje především v podobě „vývoje veřejného mínění o nezaměstnanosti a

nezaměstnaných, míru růstu obav ze ztráty zaměstnání, společenské prestiže nezaměstnaných apod.“, a dodává, že „*v mnohém pak řešení těchto problémů v rovině ekonomické, sociální či politické závisí na tomto celkovém duchovním klimatu.*“ (Nový a kol., 2006, s. 232).

Ještě vážnější se stává situace v případě dlouhodobé a také rozšířené nezaměstnanosti (Brčák a kol., 2018, s. 168 udávají zejména hranici nad 10 %). Pokud jsou totiž lidé dlouhodobě nezaměstnaní, nemají chuť ani potřebu pracovat, a navíc ztrácí schopnosti (kvalifikaci) pro práci a při nalezení nové práce se musí dlouho zapracovávat a mnohdy mají i potíže pracovat v potřebném tempu (Nový a kol., 2006, s. 232). Zvyšuje se také chudoba, rostou patologické jevy jako kriminalita, drogová závislost. Spolu s dlouhodobou nezaměstnaností se také prohlubují ekonomické dopady popsané výše.

3.3 Rizikové skupiny na trhu práce

Účastníky pracovního trhu tvoří různé sociální skupiny. Je bez pochyby, že jednotlivé skupiny mají rozdílné schopnosti, ale také možnosti, jak na změny v rámci vývoje reagovat. Jak konstatuje Kuchař, „*Absentující vzdělání, vyšší věk či odlišná barva kůže jsou často větší překážkou v nalezení pracovního uplatnění než nedostatek kreativity či neochota dojíždět za prací.*“ (Kuchař, 2007, s. 139).

Kromě věku a vzdělání ovlivňuje uplatnění na trhu práce také zdravotní stav a pohlaví. Všechny tyto charakteristiky vyčleňují do tzv. rizikových skupin a jejich příslušníci jsou více ohroženi nezaměstnaností a obtížněji hledají zaměstnání. Mezi základní skupiny ohrožené vyšší nezaměstnaností patří:

- absolventi škol,
- ženy s malými dětmi,
- osoby s nízkým vzděláním,
- starší lidé,
- osoby se zdravotním postižením.

Vzhledem k zaměření této práce bude v následujícím textu podrobněji přiblížena skupina absolventů škol a žen s malými dětmi, ostatní skupiny pouze okrajově.

3.3.1 Absolventi škol

Jednou ze skupin, které mají ztížený vstup na pracovní trh, jsou mladí lidé po ukončení studia, ať základního, středoškolského nebo vysokoškolského. Mohlo by se zdát, že tato skupina nemá problém nalézt zaměstnání, neboť do ní patří mladí lidé, kde je nízký věk, perspektivita spolupráce, čerstvé znalosti (odborné i jazykové), nápaditost. Mnohdy však tomu tak není. Důvodem jsou zejména chybějící praktické zkušenosti, přičemž, jak upozorňuje Kuchař (2007, s. 147) nejde pouze o absenci využití studovaného oboru v praktických činnostech, ale také o základní pracovní návyky.

Doležalová, Vojtěch a kol. formulují předpoklady pro plynulý přechod absolventů škol na pracovní trh následovně: „*aby absolventi byli připraveni především na požadavky a potřeby budoucích zaměstnavatelů a aby jejich znalosti, schopnosti a dovednosti (tzv. kompetence) nejvíce a nejpřesněji odpovídaly tomu, co od nich potenciální zaměstnavatelé očekávají.*“ (Doležalová, Vojtěch a kol., 2016, s. 26), přičemž kompetence rozdělují na dvě skupiny – profesní a klíčové. Profesní kompetence souvisejí s konkrétní odborností a pokud je absolvent ovládá, má vyšší předpoklady pro výkon určitých povolání či profesí. Za klíčové kompetence považují autoři kombinaci znalostí, dovedností a postojů k osobní realizaci a rozvoji, sociálnímu začlenění i pro pracovní život. Zaměstnavatelé velmi často dávají přednost absolventům, kteří mají vyvážené obě tyto skupiny kompetencí. Jak dále Doležalová, Vojtěch a kol. dodávají, „*s rostoucí úrovní vzdělání přikládají zaměstnavatelé jednotlivým kompetencím větší význam*“ (Doležalová, Vojtěch a kol., 2016, s. 27).

Nutno tedy říci, že vliv na zaměstnatelnost má i úroveň dokončeného vzdělání, která je přímo spjata s věkem absolventů. Věkově nejdříve vstupují na trh práce zpravidla lidé se základním vzděláním, následují absolventi středních škol, poté absolventi vyšších odborných škol a následně vysokoškolsky vzdělaní lidé. Obvykle platí, čím vyšší vzdělání, tím vyšší věk při hledání prvního zaměstnání, což však nemusí být vždy překážkou. Je nutné však také zmínit, že v dnešní době již mnoho studentů vysokých škol přichází do praxe již během svého studia. A ačkoliv mnohdy jejich získaná pracovní praxe není ze studijního oboru, jsou tímto způsobem získávány a osvojovány základní pracovní návyky, což poté usnadňuje přechod do oborové praxe.

Přínosem pro zaměstnavatele při zaměstnání absolventa je také již zmíněný nízký věk pracovníka, tudíž možná dlouhodobá pracovní spolupráce, znalost jazyků a práce

s počítačem, absence negativních pracovních návyků, vyšší ochota k dalšímu vzdělávání, otevřenost vůči firemní filozofii apod. (Kuchař, 2007, s. 152).

Naproti tomu problémem pro vstup na trh práce bývá to, že absolventi jakožto méně znalí v praxi mívají nereálné představy o pracovní době a pracovním zařazení, mají nízkou úroveň pracovní morálky, je u nich nutná delší doba na zapracování. Dále jsou to neúměrně vysoké platové požadavky, které, jak upozorňuje Kuchař, „*neodpovídají jejich nulové zkušenosti a často i nízké úrovni odborných dovedností*“ (Kuchař, 2007, s. 153). A právě nízká připravenost studentů na vstup na pracovní trh, zejména pokud jde o profesní dovednosti, je jednou z předních překážek pro přijímání absolventů škol i pro samotné zaměstnavatele. Zaměstnavatel potřebuje často pracovní sílu, která již bude výkonnou jednotkou. Mnohdy však studenti mají v rámci svého studia málo praxe, na řadě oborů nemají žádnou. Od absolventů se tak pochopitelně poté očekává, že budou ochotni se učit novým věcem, nabývat nové zkušenosti, dovednosti a nést za výsledky své práce zodpovědnost.

Zaměstnavatelé by jistě ocenili, kdyby byla pozornost orientována na rozvoj schopnosti ochoty se učit, pochopit pracovní instrukce a být za své jednání zodpovědný již při procesu školního vzdělávání. Dalším, co zaměstnavatelé u budoucích zaměstnanců z řad absolventů škol hledají a co jim u nich mnohdy chybí, je schopnost řešit problém, dobré komunikační schopnosti, umění jednat s lidmi, schopnost se rozhodnout, samostatnost a důslednost. Ještě důležitější, jak dokládá tabulka 1, která uvádí kritéria pro přijetí u absolventů škol v porovnání s pracovníky s praxí, je pak pro zaměstnavatele pro přijetí absolventa do zaměstnání chuť pracovat a zájem o práci, ochota se dále vzdělávat a pracovní nasazení. (Doležalová, Vojtěch a kol., 2016, s. 28-29)

Tabulka 1 Kritéria pro přijetí absolventů škol

Kritéria pro přijetí zaměstnanců (podíl firem s tímto požadavkem)			
u absolventů		u pracovníků s praxí	
zájem o práci, chuť pracovat	89,0%	předchozí praxe, profesní zkušenosti	86,0%
ochota dále se vzdělávat	82,5%	zájem o práci, chuť pracovat	79,0%
pracovitost, pracovní nasazení	75,5%	ochota dále se vzdělávat	78,5%
komunikativnost	71,5%	pracovitost, pracovní nasazení	78,5%
samostatnost	69,5%	komunikativnost	77,0%
důslednost	68,5%	odborná kvalifikace, orientace v oboru	76,0%
flexibilita	67,0%	samostatnost	74,5%
požadované vzdělání	66,5%	ochota nést odpovědnost	73,0%
schopnost týmové práce	64,5%	důslednost	71,0%
ochota nést odpovědnost	61,5%	flexibilita	65,0%
znalost jazyků	57,0%	reference	63,5%
řidičské oprávnění	53,0%	schopnost týmové práce	63,0%
odborná kvalifikace, orientace v oboru	51,5%	řidičské oprávnění	57,0%
reference	27,5%	požadované vzdělání	42,0%
předchozí praxe, profesní zkušenosti	11,5%	znalost jazyků	40,5%
jiné	3,0%	jiné	3,0%

Zdroj: Doležalová, Vojtěch a kol., 2016, s. 30

3.3.2 Ženy s malými dětmi

Všeobecně zaměstnavatelé často upřednostňují jako pracovní sílu muže před ženami (pokud nejde vysloveně o „ženskou“ pracovní pozici). Je to dáno tím, že mužská pracovní síla je více mobilní, není zatížena starostmi o domácnost a péčí o děti, v souvislosti s tím nemají muži zpravidla problém s vícesměnnými provozami, nepožadují zkrácenou pracovní dobu, je u nich nižší nepřítomnost na pracovišti.

Ještě obtížnější postavení na trhu práce mají pak ženy s malými dětmi (předškolního věku) a samoživitelky. U nich se očekává právě vyšší a častější pracovní absence související s péčí o nemocné dítě a návštěv dětského lékaře, což, jak konstatuje Šmajsová Buchtová a kol. (Šmajsová Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 88), narušuje plynulost pracovního procesu. Zaměstnavatelé se právem obávají, že při jejich neúčasti bude neodvedená práce „chybět“, v případě dlouhodobější či častější nepřítomnosti že budou nuceni najít zastoupení. Skloubit mateřské a pracovní povinnosti tak není lehké a ženy, především s malými dětmi a samoživitelky, jsou ohrožené nezaměstnaností.

Křížková et al. poukazuje na to, že „diskriminace žen na českém trhu práce se neděje výhradně v souvislosti s jejich mateřskou rolí, ale genderování diskriminace je složitější a

váže se spíše obecněji na ženství jako takové.“ (Křížková et al., 2011, s. 98). Dodává, že v české společnosti se má stále za to, že žena má roli matky, přičemž reálné mateřství není ani zjišťováno, což může být omezující například pro bezdětné ženy nebo matky se staršími dětmi, i matky, které mají o dítě zajištěnou péči v předškolním zařízení či u prarodičů apod. Ženy tak mají omezené možnosti volby strategie kombinace zaměstnání a péče o děti. Diskriminaci mateřství autorka vnímá jako „jednu z nejsilnějších dimenzí diskriminace žen na českém trhu práce“ (Křížková et al., 2011, s. 123).

V případě reálného mateřství se pak často na trhu práce vyskytují specifické nerovnosti pro skupiny žen podle počtu a věku dětí i podle vzdělání. Diskriminace mateřství při přijímání do zaměstnání se dotýká především žen s nižším vzděláním, přestože pracovní právo výslovně zakazuje otázky týkající se rodinného stavu, tedy i počtu a věku dětí apod., avšak v praxi se tak při přijímacích pohovorech stále děje (Křížková, Vohlídalová, 2009). Tyto ženy jsou pak mnohdy „vyčleněny“ na sekundární pracovní trh s malou jistotou zaměstnání a nízkým finančním oceněním. Vzhledem k tomu, že práce nevyžaduje speciální zaměření nebo praxi, jsou pracovníci na takovýchto pracovních pozicích snadno zaměnitelní. Pracovní místa jsou tak nestálá.

Obtížné jsou také pracovní návraty žen po rodičovské dovolené. Řada matek proto při čerpání rodičovského příspěvku současně pracuje nebo zvolí rodičovskou dovolenou na kratší dobu. Naštěstí to dnešní sociální systém umožňuje, byť s určitými omezeními.

Do pracovního procesu při rodičovské dovolené i rychlejší návrat do zaměstnání po ní se zapojují zejména ženy s vyšším stupněm vzdělání. Jak konstatuje Křížková et al., „Ženy s nízkým vzděláním využívají rodičovskou častěji než ženy jiných vzdělanostních skupin v její maximální délce, a to z nejrůznějších, často finančních důvodů. Všechny uvedené faktory způsobují, že ženy s nízkým vzděláním a s malými dětmi se ocitají jakoby na začátku hledání práce častěji než např. ženy vysokoškolačky.“ (Křížková et al., 2011, s. 100-101). Nutno také dodat, že vysokoškolsky vzdělané ženy, v porovnání s ženami s nižší vzdělanostní úrovní, častěji odsouvají narození prvního dítěte do pozdějšího věku, resp. do doby, kdy získají stabilní pozici na trhu práce (Křížková et al., 2011, 172).

Mezi hlavní motivy k návratu k výdělečné činnosti patří nejen potřeba zlepšení finanční stránky rodiny a strach ze ztráty zaměstnání, ale také návrat do společnosti, získání nových (či „starých“) kontaktů, společenské uznání, potřeba dokázat něčeho i mimo rodinu, vlastní výdělek (např. z důvodu nesouladu dělby peněz mezi partnery, nevyrovnané rozhodování týkající se čerpání peněz z rodinného rozpočtu, ekonomická závislost na

partnerovi apod.), seberealizace, obava ze ztráty znalostí a dovedností. Jak uvádí Křížková et al. (2011, s. 180), pro některé ženy není představa životního naplnění v podobě péče o dítě a hospodaření v domácnosti dlouhodobě přijatelná.

Nutno také zmínit, že některé ženy by rády pracovaly (ať už při rodičovské dovolené nebo bezprostředně po ní), avšak nemohou, neboť k tomu nemají dostatečné podmínky. K nejčastěji uváděným bariérám návratu žen pečující o malé děti na pracovní trh patří nedostupnost služeb péče o děti, kdy péče je vymezena zpravidla pro děti starší 3 let. Problém pak často nastává, když dítě je narozené například na jaře, v tomto období také dovrší 3 let, avšak do školky nastoupí až s novým školním rokem, tedy v září. Matky jsou pak vzhledem k péči o dítě nuceny se do té doby domluvit se zaměstnavatelem na neplaceném volnu (s tím, že jim zaměstnavatel umožní poté návrat zpět do jejich zaměstnání), případně se registrovat na úřadu práce, neboť nedokážou jinak skloubit možné zaměstnání a celodenní starost o malé dítě. Nemluvě o tom, když žena pečuje o děti dvě či více. Poté se mnohdy potíže násobí.

Problémem je také rostoucí časová náročnost práce, nevyhovující poměry na pracovišti nebo v oboru, nejistota na pracovním trhu. Významnou roli zde hraje malá nabídka pružné pracovní doby, práce z domova (buť jen v některé dny) či zkrácených pracovních úvazků, které by ženám umožnily lépe spojit práci a péči o dítě. I když má totiž žena zajištěnou péči o dítě v mateřské školce, pracovní doba jí nemusí umožňovat včasné vyzvednutí dítě z tohoto zařízení, kde je pochopitelně omezená otevírací doba. Pokud je navíc vzdálenost místa výkonu práce a mateřské školky větší, je nutné počítat i s časem na přesun mezi danými místy. I toto by kratší pracovní úvazek vyřešil.

3.3.3 Osoby s nízkým vzděláním

Osoby s nízkým vzděláním mají vzhledem ke své nízké kvalifikaci a chybějících odborných znalostí postavení na trhu práce velmi obtížné. Zejména ty, které mají dokončené pouze základní vzdělání. Zaměstnavatelé o ně nejeví zájem, proto tyto lidé velmi často končí na úřadu práce. Často ale tyto osoby samy od sebe, nebo z důvodu ztráty motivace hledat si zaměstnání, nejsou ochotni pracovat. Nežřídkou kdy se pak stávají dlouhodobě nezaměstnanými. Šmajsová Buchtová a kol. (2013, s. 90) uvádí, že lidé bez kvalifikace tvoří dokonce největší skupinu dlouhodobě nezaměstnaných, přičemž upozorňuje, že do této

kategorie patří i lidé s deviantním chováním (sociálně nepřizpůsobiví lidé, alkoholici, recidivisté apod.).

3.3.4 Starší lidé

Složitější postavení na trhu práce mají také starší lidé. Pokud přijdou o práci a hledají zaměstnání nové, mnohdy je to pro ně obtížné. Zaměstnavatelé totiž často upřednostňují mladší věkové kategorie, a to z různých důvodů. Někteří požadují znalost cizích jazyků, kterou starší lidé často nemají, práci s novými stroji, s vyšším věkem roste pravděpodobnost možných zdravotních obtíží. Je také předpoklad, že mladší lidé jsou schopni se rychleji přizpůsobovat novému pracovnímu prostředí a novým požadavkům, nenesou si tak často negativní pracovní návyky.

3.3.5 Osoby se zdravotním postižením

Další skupinou, která je více ohrožena nezaměstnaností, jsou lidé se zdravotním postižením. Vzhledem k jejich omezení je jim vymezena zvýšená ochrana na trhu práce, a to přímo zákonem (konkrétně zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti), přičemž je specifikováno, kdo je považován za osobu se zdravotním postižením. Dle § 67 odst. 2 jsou to lidé:

- invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni,
- zdravotně znevýhodnění, resp. každá fyzická osoby, která „*má zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovní začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu*“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav musí trvat déle než 1 rok, přičemž má výrazný negativní vliv na tělesné, duševní nebo smyslové schopnosti člověka a soustavně s tím i na jeho schopnost uplatnit se na pracovním trhu.

Zlepšení zaměstnatelnosti osob se zdravotním postižením vidí Kuchař ve třech oblastech. „*První je rozšiřování možností pro jejich dodatečné vzdělávání, druhou posílení*

motivačních faktorů pro vstup na trh práce úpravou pravidel pro výplatu sociálních dávek a třetí spočívá v odstranění bariér znemožňujících zaměstnavatelům přijímat zdravotně postižené do zaměstnání bez obav z nemožnosti jejich případného propuštění (což je ovšem obecně platný předpoklad flexibility trhu práce).“ (Kuchař, 2007, s. 157)

3.4 Politika zaměstnanosti/politika trhu práce

Poptávku po práci i nabídku práce ovlivňuje mimo jiné i stát. Politika zaměstnanosti je důležitou součástí hospodářské politiky státu. Jejím cílem je rovnováha na pracovním trhu, tedy vyrovnanost mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Jak komentuje Brčák a kol., „je celkově výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů.“ (Brčák a kol. 2018, s. 168). Úkolem je sociálně zajistit nezaměstnané a pomoci s tvorbou nových a obsazováním nových i stávajících pracovních míst a zapojením nezaměstnaných do pracovního procesu, zvýšit motivaci pracovat, podporovat nabídku rekvalifikačních kurzů, zvýšit pružnost pracovního trhu, adaptabilitu pracovních sil, geografickou i profesní mobilitu obyvatel, eliminovat diskriminaci na trhu práce, a koneckonců také zkoordinovat národní politiku trhu práce s politikou zaměstnanosti Evropské unie a vytvořit dispozice k čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů Evropské unie (Halásková, 2008, s. 29-30).

Stát může působit jak na stranu poptávky, tak na stranu nabídky. Poptávku po práci může stát ovlivňovat změnou:

- horní hranice délky pracovní doby,
- věku pro odchod do důchodu (včetně podmínek pro zaměstnávání osob v důchodovém věku),
- podmínek ochrany proti neopodstatněnému propouštění,
- příspěvků určených pro zaměstnavatele zaměstnávající např. handicapované apod.,
- podmínek pro práci cizinců,
- apod. (Brčák a kol., 2018, s. 169).

Naopak na nabídku práce může stát působit:

- změnou minimální mzdy,
- podporou pro začínající podnikatele,

- nastavením podmínek a výše placené mateřské a rodičovské dovolené,
- podporou mezikrajové pracovní migrace,
- podporou realizace rekvalifikačních kurzů a jiných forem vzdělávání,
- apod. (Brčák a kol., 2018, s. 169).

V souvislosti s použitými nástroji a zacílením rozeznáváme:

- pasivní politiku zaměstnanosti,
- aktivní politiku zaměstnanosti.

Obrázek 4 Státní politika zaměstnanosti



Zdroj: Kaczor, 2013, s. 198

3.4.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Základem pasivní politiky zaměstnanosti je „*vytváření akceptovatelných sociálních podmínek především pro dočasně nezaměstnané za účelem snížení sociálních a ekonomických dopadů nezaměstnanosti jak na jednotlivce, tak na celou společnost*“ (Brčák a kol., 2018, s. 168). Zjednodušeně řečeno se jedná zejména o podporu ve formě dávek nezaměstnanosti. Dalším nástrojem pasivní politiky zaměstnanosti je možnost odchodu do předčasného důchodu.

Dávková podpora představuje jednak podporu v nezaměstnanosti, ale také dávky státní sociální podpory, dávky hmotné nouze apod. Jak ale konstatuje Kaczor (2013, s. 197), samotná peněžní pomoc, resp. pasivní politika zaměstnanosti, neřeší nezaměstnanost, neboť

úkolem je zapojit nezaměstnané co nejdříve na pracovní trh, k čemuž slouží aktivní politika zaměstnanosti.

3.4.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je politikou činnou. Kaczor ji odborně definuje jako „*souhrn činností, které vedou ke znovuzařazení jedince na trhu práce, resp. k vylepšení jeho pozice na něm*“ (Kaczor, 2013, s. 219). Jejím účelem je snižovat nezaměstnanost pomocí podpory tvorby pracovních míst a zaměstnávání osob s obtížnějším uplatněním na trhu práce, kam patří např. již zmínění absolventi škol, ženy s malými dětmi, osoby se zdravotním postižením apod.

Aktivní politiku zaměstnanosti zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR. Při realizaci je pochopitelně spolupracováno i s dalšími subjekty (nevládní organizace, soukromé agentury, zprostředkovatelny, odborná veřejnost). K základním nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti se řadí:

- veřejné služby zaměstnanosti – úřady práce, poradenství, pracovní agentury apod.,
- příprava a výcvik na práci – např. rekvalifikační kurzy,
- programy určené pro absolventy, lidi se zdravotním omezením apod.,
- pomoc při tvorbě nových pracovních míst – v soukromých podnicích, veřejných institucích, včetně podpory nově začínajících podnikatelů (Brčák a kol., 2018, s. 169).

3.4.3 Úřad práce ČR

Úřad práce ČR byl zřízen 1.4.2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR a o změně souvisejících zákonů, a jeho působnost je vymezena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Představuje správní úřad působící na poli zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele a ve sféře státní sociální podpory. Kromě poskytování informací o volných pracovních místech, možnostech dalšího vzdělávání, poradenství v oblasti volby nebo změny povolání, volby rekvalifikace či zprostředkování zaměstnání, zajišťuje Úřad práce i samotnou realizaci a podporu projektů a postupů pro rozvoj na trhu práce, poskytuje různé příspěvky, je kontrolním orgánem na úseku zaměstnanosti, poskytuje nebo odebírá povolení pro zprostředkování zaměstnání,

vede evidenci pracovních agentur, kontroluje plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním omezením (Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti, online).

Hlavním posláním Úřadu práce ČR je „*včasné a kvalitní zprostředkování zaměstnání na základě intenzivní komunikace se zaměstnavateli, efektivní práce s uchazeči o zaměstnání a účelnou realizací nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti za přispění cílených projektů určených nejvíce znevýhodněným uchazečům, zejména těm s kumulovanými hendikepy.*“ (Zpráva o činnosti Úřadu práce ČR za rok 2020, s. 5, online).

Uchazečem o zaměstnání se rozumí ten, kdo je nezaměstnaný (bez výdělečné činnosti) a požádá na místně příslušném úřadu práce o zprostředkování zaměstnání a splní zákonné podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.

Pokud byl uchazeč za poslední 2 roky alespoň 12 měsíců účastníkem na důchodovém pojištění, má také nárok na **podporu v nezaměstnanosti**, přičemž do povinné doby důchodového pojištění se započítává i tzv. náhradní doba zaměstnání, kam patří např. osobní péče o dítě do 4 let věku, pobírání invalidního důchodu ve 3. stupni, příprava k práci osoby se zdravotním postižením. Naopak vyloučení z nároku na podporu v nezaměstnanosti jsou starobní důchodci, lidé ve výkonu trestu, lidé pobírající nemocenské dávky, lidé s výsluhovým příspěvkem převyšující podporu v nezaměstnanosti. (Podpora v nezaměstnanosti, online)

Každý uchazeč o zaměstnání je přitom považován za státního pojištěnce, úřad práce tedy za něj hradí zákonné pojištění. Na druhou stranu plynou z evidence povinnosti vůči úřadu práce, mezi nimi např. předem stanovené návštěvy u referenta zaměstnanosti, případná účast na aktivitách stanovených pracovním úřadem. (Kaczor, 2013, s. 203)

K základním nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti prováděné prostřednictvím Úřadu práce ČR patří:

- rekvalifikace,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- investiční pobídky,
- příspěvek na zapracování,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Úkolem uvedených nástrojů je přispět osobám, které by s ohledem na jejich vzdělání, věk, zdravotní či osobní dispozice obtížně získali práci, k návratu na pracovní trh.

Rekvalifikace

Rekvalifikace představuje „získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Obsah i rozsah rekvalifikace je určen na základě do dané doby získané kvalifikace, zdravotního stavu, získaných zkušeností a schopností toho, komu je rekvalifikace nabízena. Halásková (2008, s. 60) dodává, že řádné studium na střední a vysoké škole se však za rekvalifikaci nepokládá.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou pracovní příležitosti vytvořené zaměstnavatelem na omezený čas (nejdéle 24 kalendářních měsíců). Zejména jde o údržbu veřejných prostranství, úklid a údržbu veřejných budov a komunikací ve prospěch obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných zařízení. Využívají se hlavně pro dlouhodobě nezaměstnané, aby jim byly obnoveny pracovní návyky. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 112 odst. 1)

Společensky účelná pracovní místa

Jedná se o zaměstnavatelem vytvořená nebo vyhraněná pracovní místa na základě dohody s Úřadem práce a jejich obsazení uchazečem o zaměstnání, případně pracovní místo vybudované po ujednání s Úřadem práce ze strany uchazeče o zaměstnání pro výkon samostatné výdělečné činnosti. (Halásková, 2008, s. 62)

Investiční pobídky

Investiční pobídky představují hmotnou podporu zaměstnavateli při vytváření nových pracovních míst, rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech. Jak

konstatuje Kaczor (2013, s. 225), významným měřítkem je zde míra nezaměstnanosti v daném regionu, kde žadatel o investiční pobídku působí. Zákon o zaměstnanosti vymezuje poskytnutí hmotné podpory na územní oblasti ČR mimo hlavní město Prahu.

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování poskytuje Úřad práce zaměstnavateli po dohodě při přijetí do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání se zvýšenou péčí, to znamená „*uchazeči o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují*“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 33 odst. 1). Příspěvek je poskytován nejdéle 3 měsíce, přičemž jeho výše pro jednoho přijatého uchazeče je nejvýše polovina minimální mzdy.

Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek je určen osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek podle § 113 odst. 1 Zákona o zaměstnanosti. Příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Další příspěvek, který může zaměstnavatel od Úřadu práce získat, je příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, kvůli čemuž nemůže pro své zaměstnance zajistit práci po stanovenou týdenní pracovní dobu. Příspěvek má pokrýt částečně náhradu mzdy. Může být přidělen nejdéle na 6 měsíců a jeho výše měsíční výše je ohraničena, stejně jako příspěvek na zapracování, polovinou minimální mzdy. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 117)

4 Vlastní práce

4.1 Charakteristika Pardubického kraje

Pardubický kraj leží ve východních Čechách. Sousedí celkem s pěti kraji – Královéhradeckým, Olomouckým, Jihomoravským, Vysočinou a Středočeským. Část kraje tvoří hranici s Polskem, a to na severovýchodu (viz obrázek 5).

Obrázek 5 Pardubický kraj



Zdroj: (Pardubický kraj, online)

Rozlohou 4 519 km² zaujímá Pardubický kraj 5,7 % rozlohy České republiky a tím je pátým nejmenším krajem. Cca 60 % rozlohy tvoří zemědělská půda. V kraji se nachází třetí nejvyšší pohoří České republiky – Králický Sněžník se stejnojmenným nejvyšším bodem kraje. (Charakteristika Pardubického kraje - údaje za rok 2020, online)

Územně je Pardubický kraj tvořen čtyřmi okresy – Pardubice, Chrudim, Ústí nad Orlicí a Svitavy (viz obrázek 6) s celkem 38 městy a 451 obcemi (stav k 31.12.2020).

Obrázek 6 Administrativní členění Pardubického kraje

Města a městyse v Pardubickém kraji
Towns and market towns in the Pardubický Region
(1. 1. 2021 / As at 1 January 2021)



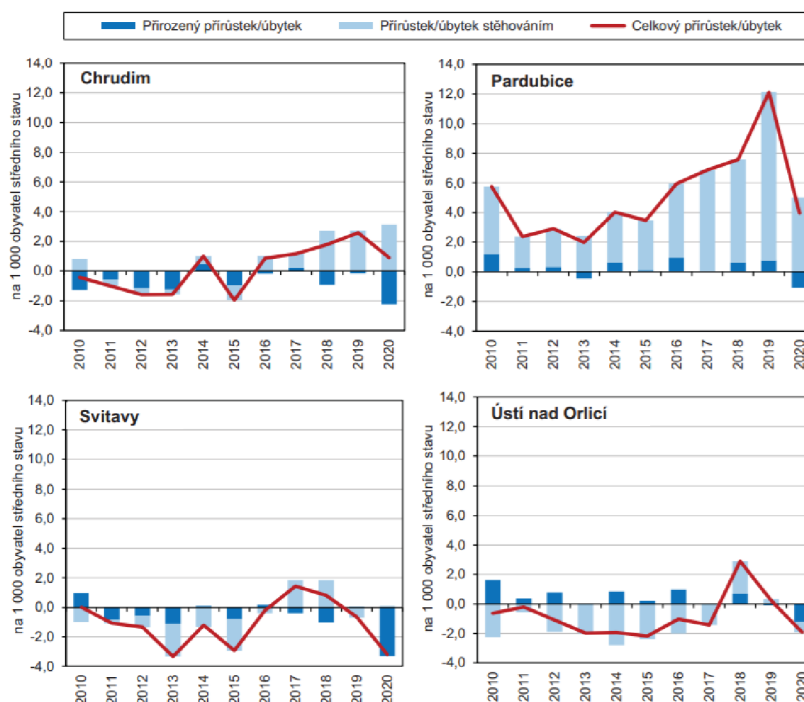
Zdroj: (Administrativní členění Pardubického kraje - k 1.1.2021, online)

Největším okresem z hlediska rozlohy je okres Svitavy, který zaujímá 31 % celkové rozlohy kraje, naopak nejmenším je okres Pardubice s rozlohou 880 km², tedy necelou pětinou výměry Pardubického kraje. V okrese Pardubice však žije třetina obyvatel kraje. V souvislosti s tím je okres Pardubice nejlidnatějším okresem. V samotném krajském městě Pardubice žije pak cca 17,5 % obyvatel kraje (52 % obyvatel okresu Pardubice). (Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Pardubického kraje, online)

4.1.1 Demograficko-ekonomická charakteristika Pardubického kraje

K 31.12.2020 žilo v Pardubickém kraji 523 tisíc lidí, což představuje cca 5 % celorepublikového počtu obyvatel. 61,3 % krajské populace žije ve městech. (Charakteristika Pardubického kraje - údaje za rok 2020, online)

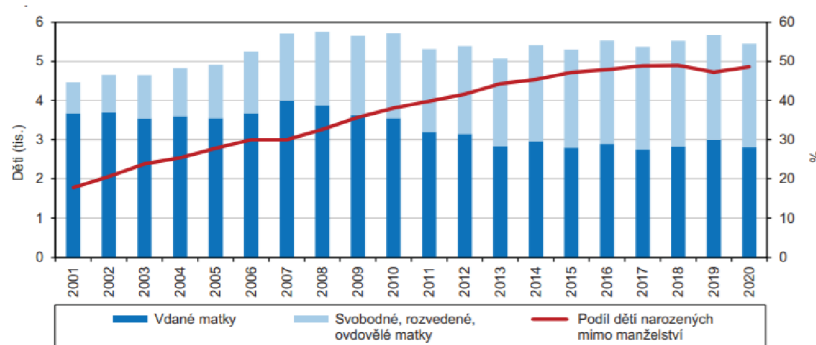
Obrázek 7 Pohyb obyvatel v okresech Pardubického kraje v letech 2010-2020



Zdroj: Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Pardubického kraje, online, s. 13

Jak dokazuje obrázek 7, počet obyvatel roste prakticky pouze v okrese Pardubice, v posledních několika málo letech také v okrese Chrudim, zde však jsou přírůstky malé. Nutno dodat, že nárůst počtu obyvatel je způsoben zejména migrací, resp. přistěhováním, přirozený přírůstek obyvatel v okresech je zanedbatelný a v mnohých letech se jednalo nikoliv o přírůstek, ale o úbytek.

Obrázek 8 Živě narozené děti a podíl dětí narozených mimo manželství v Pardubickém kraji v letech 2001-2020

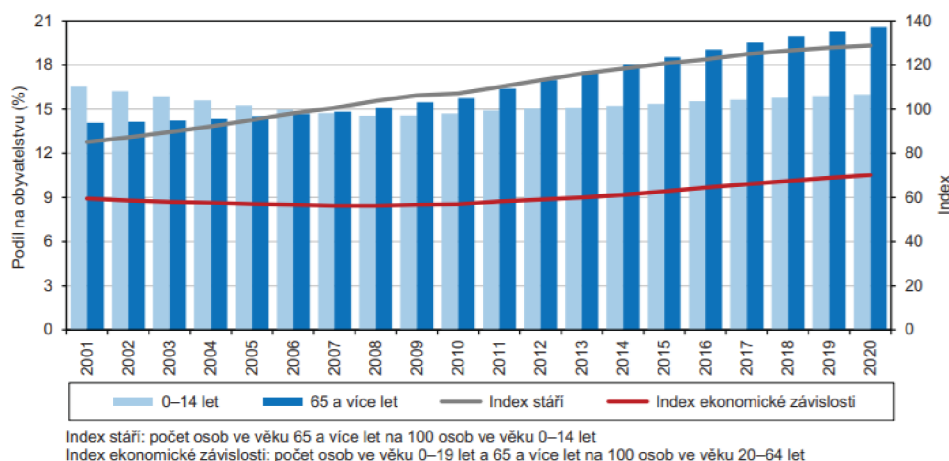


Zdroj: Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Pardubického kraje, online, s. 15

Podíl živě narozených dětí v Pardubickém kraji v posledních deseti letech meziročně kolísá, avšak, jak ukazuje obrázek 8, roste podíl dětí narozených mimo manželství. Zatímco v roce 2010 činil tento podíl méně než 40 %, v roce 2020 dosáhl téměř 50 % (48,6 %). Zvýšený počet v několika posledních letech zaznamenala také skupina svobodných, rozvedených a ovdovělých matek.

Obrázek 9 zachycuje věkovou strukturu obyvatel 0-14 let, 65 let a více a věkové indexy v Pardubickém kraji. Jednoznačně rostoucí křivka je vidět u věkové skupiny 65 let a více, a to dlouhodobě, zatímco počet osob do 14 let věku stoupá pouze velmi pozvolna. Podíl počtu seniorů v kraji činil k 31.12.2020 20,6 %, podíl počtu osob v produktivním věku (15-64 let) pak 63,4 %.

Obrázek 9 Věková struktura a věkové indexy obyvatel v Pardubickém kraji v letech 2001-2020



Zdroj: Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Pardubického kraje, online, s. 22

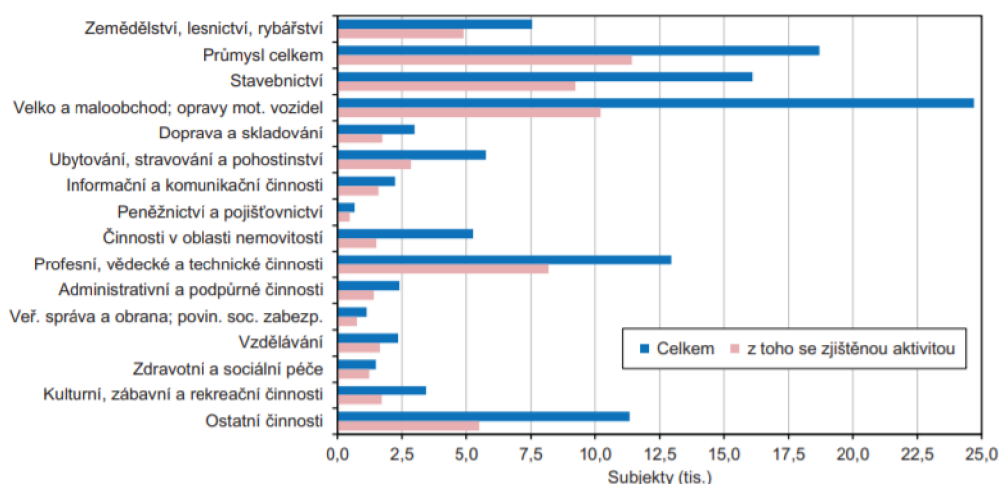
V souvislosti s nárůstem počtu seniorů roste index stáří vyjadřující poměr počtu osob ve věku 65 let a více a počtu osob 0-14 let. Nad úroveň 100 se index dostal již v roce 2007, od té doby má rostoucí trend. Index stáří žen v kraji dosáhl v roce 2020 hodnotu 151,3, index stáří mužů 107,3.

V důsledku poklesu produktivních obyvatel a nárůstu seniorů roste také hodnota indexu ekonomické závislosti, který vyjadřuje počet osob 0-19 let a 65 a více let na 100 obyvatel ve věku 20-64 let). I tento index roste dlouhodobě, již od roku 2008. V roce 2020

byl na úrovni 70 osob mimo produktivní věk na 100 osob v produktivním věku, přičemž průměr ČR dosahoval hodnoty 69.

Pardubický kraj jako takový má ekonomickou výkonnost spíše podprůměrnou. Nejvíce se na tvorbě hrubého domácího produktu podílí průmysl a stavebnictví a tržní a netržní služby. K 31.12.2020 vykazovalo v kraji ekonomickou aktivitu 65,6 tis. ekonomických subjektů. Obrázek 10 zachycuje počet ekonomických subjektů podle převažující činnosti a aktivity k 31.12.2020. Jak lze vidět, nejvíce subjektů se zjištěnou aktivitou je skutečně v průmyslu, následně ve velkoobchodě, maloobchodě, opravách motorových vozidel a ve stavebnictví. Naopak nejméně v peněžnictví a pojišťovnictví a ve veřejné správě.

Obrázek 10 Ekonomické subjekty podle převažující činnosti a aktivity v Pardubickém kraji k 31.12.2020



Zdroj: Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Pardubického kraje, online, s. 58

Jak ukazuje obrázek 11, největší zastoupení ekonomicky aktivních subjektů je v okrese Pardubice (36,76 %), přičemž 13,5 % z toho zde tvoří obchodní společnosti, 70,6 % živnostníci. Převažující ekonomickou činností ve všech okresech je průmysl a vysoké procentní zastoupení má také stavebnictví.

Obrázek 11 Ekonomické subjekty se sídlem v Pardubickém kraji se zjištěnou aktivitou podle okresů k 31.12.2020

	Subjekty se zjištěnou aktivitou celkem	z toho podle (%)										
		právní formy		počtu zaměstnanců						převažující ekonomické činnosti		
		živnostníci	obchodní společnosti	bez zaměstnanců	1-9	10-49	50-249	250 a více	neuvedeno	zemědělství, lesnictví, ryb.	průmysl	stavebnictví
Pardubický kraj	65 585	68,2	17,0	66,7	13,3	3,0	0,8	0,2	16,1	7,5	17,4	14,0
v tom okresy:												
Chrudim	13 961	70,4	15,1	69,1	12,8	3,0	0,6	0,1	14,3	9,0	20,5	16,5
Pardubice	24 112	65,7	21,2	64,3	13,8	2,8	0,8	0,2	18,2	4,8	15,6	13,1
Svitavy	11 680	70,6	13,5	68,4	13,3	3,3	0,9	0,1	14,1	9,9	17,5	14,6
Ústí nad Orlicí	15 832	68,2	14,9	66,9	13,2	3,0	0,9	0,2	15,8	8,5	17,3	12,9

Zdroj: Ekonomické subjekty v Pardubickém kraji k 31. prosinci 2020, online

V rámci stavebnictví se v nemalém měřítku podílí na vývoji bytová výstavba. Například v roce 2020 vzrostl podíl počtu zahájené výstavby bytů meziročně o 7,6 %, přičemž ve struktuře se z více než poloviny jedná o byty v nových rodinných domech.

Z hlediska počtu zaměstnanců mají subjekty bez zaměstnanců největší zastoupení v okrese Chrudim. V případě subjektů, které mají zaměstnance, jde ve všech okresech Pardubického kraje nejčastěji o jednoho až devět zaměstnanců.

Obrázek 12 shrnuje největší zaměstnavatele se sídlem v Pardubickém kraji v jednotlivých okresech k 31.12.2020.

V okrese Chrudim je největším zaměstnavatelem společnost Arriva Východní Čechy a.s., jejíž hlavní ekonomickou činností je městská doprava, v okrese Pardubice je to Nemocnice Pardubického kraje a společnost Foxconn zabývající se výrobou počítačů a periferních zařízení. Saint-Gobain Adfors CZ s.r.o. je největším zaměstnavatelem v okrese Svítavy, CZ LOKO, a.s. pak v okrese Ústí nad Orlicí. Bližší výčet největších zaměstnavatelů je uveden v příloze 1.

Průměrný počet zaměstnanců za rok 2020 v Pardubickém kraji činil 180,5 tisíc. Průměrná hrubá měsíční mzda se pak dostala na úroveň 32 124 Kč, což je 90,1 % úrovně průměrné hrubé měsíční mzdy v rámci ČR a jedná se o čtvrtou nejnižší mzdu (nižší byla pouze v Karlovarském, Zlínském a Moravskoslezském kraji). (Charakteristika Pardubického kraje - údaje za rok 2020, online)

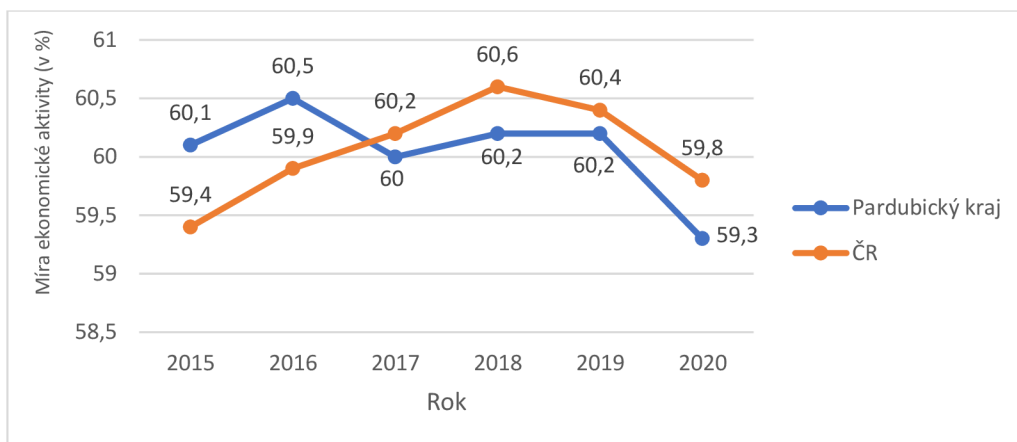
Obrázek 12 Největší zaměstnavatelé se sídlem v Pardubickém kraji podle okresů k 31.12.2020

Obec sídla	Název	Hlavní ekonomická činnost
okres Chrudim		
Chrudim	ARRIVA VÝCHODNÍ ČECHY a.s.	Městská a příměstská pozemní osobní doprava
Luže	Hamzova odborná léčebna pro děti a dospělé	Ústavní zdravotní péče
Třemošnice	DAKO-CZ, a.s.	Výroba železničních lokomotiv a vozového parku
	KOVLIS HEDVIKOV a.s.	Výroba odlitků z lehkých neželezných kovů
okres Pardubice		
Pardubice	Nemocnice Pardubického kraje, a.s.	Ústavní zdravotní péče
	Foxconn European Manufacturing Services s.r.o.	Výroba počítačů a periferních zařízení
	Krajské ředitelství policie Pardubického kraje	Činnosti v oblasti veřejného pořádku a bezpečnosti
	Synthesia, a.s.	Výroba barviv a pigmentů
okres Svitavy		
Litomyšl	SAINT-GOBAIN ADFORS CZ s.r.o.	Výroba skleněných vláken
Polička	Ravensburger Karton s.r.o.	Výroba her a hraček
okres Ústí nad Orlicí		
Česká Třebová	CZ LOKO, a.s.	Výroba železničních lokomotiv a vozového parku
Choceň	Autoneum CZ s.r.o.	Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla
Lanškroun	AVX Czech Republic s.r.o.	Výroba ostatních elektrických zařízení

Zdroj: Ekonomické subjekty v Pardubickém kraji k 31. prosinci 2020, online

Pokud jde o míru ekonomické aktivity obyvatel Pardubického kraje, ta se pohybuje, jak ukazuje obrázek 13, okolo 60 %. Zatímco ale v letech 2015 a 2016 byla nad celorepublikovým průměrem, v letech následujících byla již podprůměrná. Největší meziroční pokles míry ekonomické aktivity v kraji nastal v roce 2020, kdy ukazatel dosáhl hodnoty 59,3 % a tedy o 0,9 % méně. V porovnání s ČR se jednalo o rozdíl 0,5 %.

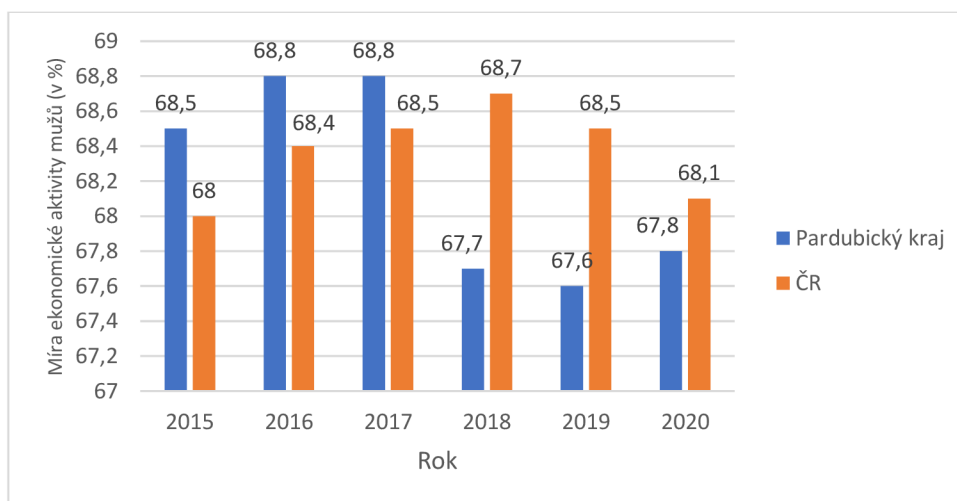
Obrázek 13 Míra ekonomické aktivity v Pardubickém kraji v porovnání s ČR v letech 2015-2020



Zdroj: vlastní zpracování dle Zaměstnanost, nezaměstnanost - časové řady, online

Na poklesu míry ekonomické aktivity mělo vliv zejména výrazné snížení aktivity mužů. Zatímco v roce 2017 činila míra ekonomické aktivity mužů v kraji 68,8 %, rok následující to bylo již o 1,1 % méně (67,7 %). V porovnání s ČR se jednalo o rozdíl 1 %.

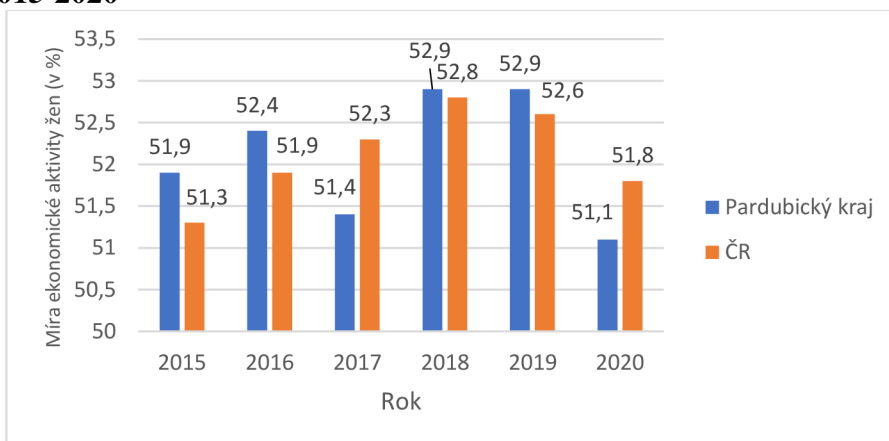
Obrázek 14 Míra ekonomické aktivity mužů v Pardubickém kraji v porovnání s ČR v letech 2015-2020



Zdroj: vlastní zpracování dle Zaměstnanost, nezaměstnanost - časové řady, online

Ekonomická aktivita žen se pohybuje na nižší úrovni (okolo 52 %), avšak v rámci sledovaného období, vyjma let 2017 a 2020 (viz obrázek 15), se držela nad republikovým průměrem. K výraznějšímu poklesu došlo v roce 2020, z 52,9 % na 51,1 %, tedy o 1,8 %.

Obrázek 15 Míra ekonomické aktivity žen v Pardubickém kraji v porovnání s ČR v letech 2015-2020



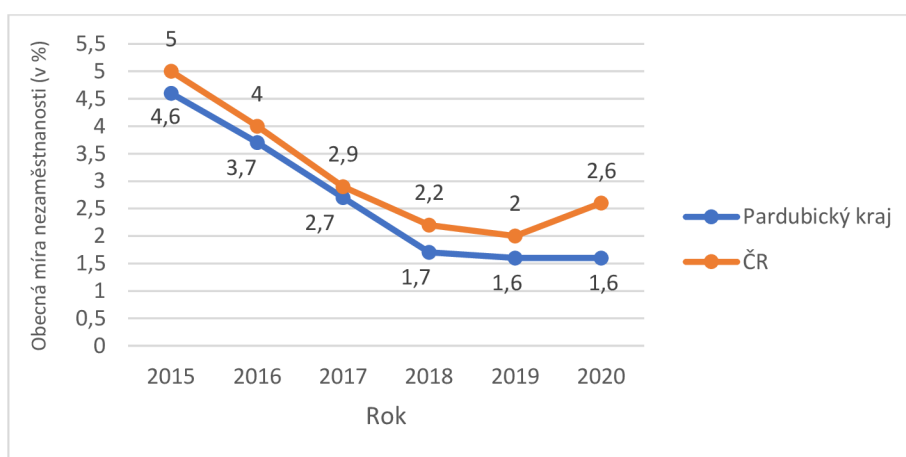
Zdroj: vlastní zpracování dle Zaměstnanost, nezaměstnanost - časové řady, online

4.1.2 Nezaměstnanost v Pardubickém kraji

Nezaměstnanost v Pardubickém kraji se z dlouhodobého hlediska pohybuje pod celorepublikovým průměrem.

V letech 2015-2019 obecná míra nezaměstnanosti v kraji klesala, během uvedených let se snížila dokonce o 3 %, z 4,6 % na 1,6 %. V roce 2020 zůstala hodnota stejná jako v roce předcházejícím, a to i přes to, že celorepublikový průměr vzrostl meziročně o 0,6 % a v porovnání s Pardubickým krajem byl o celé 1 % vyšší.

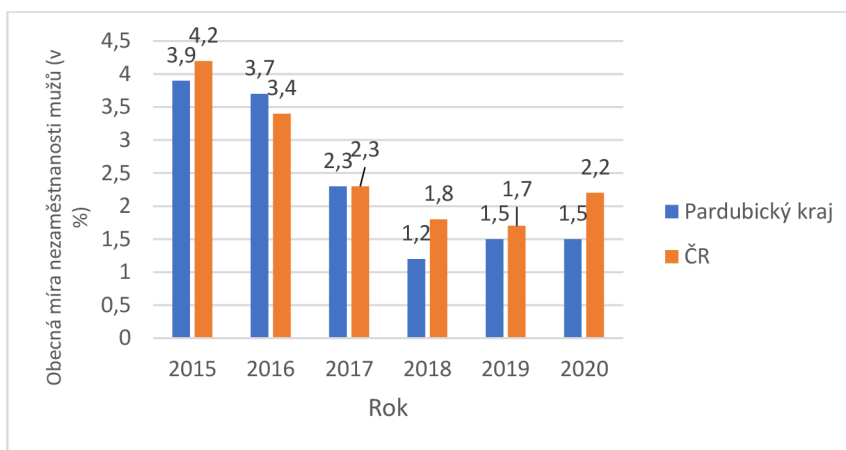
Obrázek 16 Obecná míra nezaměstnanosti v Pardubickém kraji v porovnání s ČR v letech 2015-2020



Zdroj: vlastní zpracování dle Zaměstnanost, nezaměstnanost - časové řady, online

Jak lze vidět na obrázcích 17 a 18, pod průměrem ČR byla obecná míra nezaměstnanosti v Pardubickém kraji, až na výjimku roku 2015, u mužů i u žen. U mužů byly hodnoty nejnižší v roce 2018 (1,2 %), v letech 2019 a 2020 byly na úrovni 1,5 %.

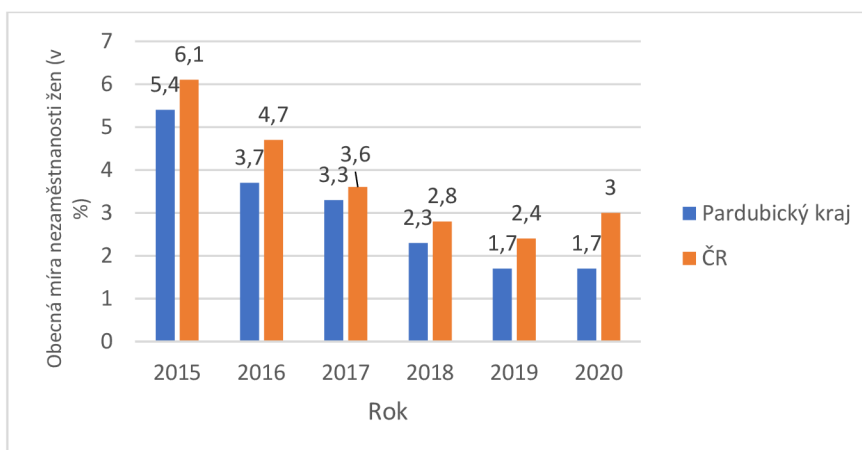
Obrázek 17 Obecná míra nezaměstnanosti mužů v Pardubickém kraji v porovnání s ČR v letech 2015-2020



Zdroj: vlastní zpracování dle Zaměstnanost, nezaměstnanost - časové řady, online

Obecná míra nezaměstnanosti žen v kraji dosáhla minima v roce 2019 a rok následující si udržela stejnou výši, a to 1,7 %, přičemž průměr ČR činil 3 %, tedy téměř dvojnásobek. Současně se obecná míra nezaměstnanosti žen dostala v posledních dvou sledovaných letech téměř na úroveň míry nezaměstnanosti mužů. Rozdíl byl pouze 0,2 %.

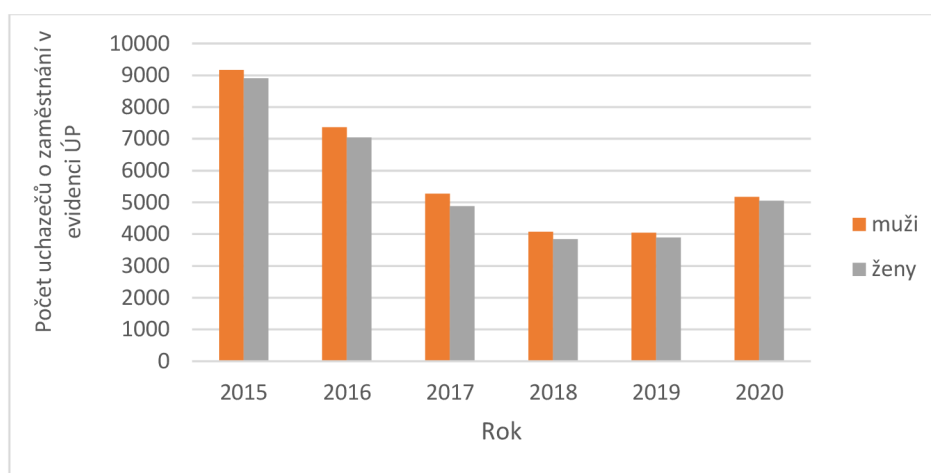
Obrázek 18 Obecná míra nezaměstnanosti žen v Pardubickém kraji v porovnání s ČR v letech 2015-2020



Zdroj: vlastní zpracování dle Zaměstnanost, nezaměstnanost - časové řady, online

Obrázek 19 zachycuje strukturu uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce Pardubického kraje podle pohlaví. Z grafu je patrné, že vývoj počtu uchazečů ženského a mužského pohlaví je stejný, přičemž o něco méně je na úřadu práce evidovaných žen. Klesající trend se u žen udržel do roku 2018, u mužů o rok déle. V roce 2020, pravděpodobně vlivem pandemické situace, kdy řada lidí přišla v důsledku vládních opatření a omezení prodeje a poskytování služeb o práci, se na úřadu práce zaevidovalo více mužů (o 1 128) i žen (o 1 161), celkem 10 219 osob (o 2 289 více než v roce 2019).

Obrázek 19 Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce podle pohlaví v Pardubickém kraji v letech 2015-2020

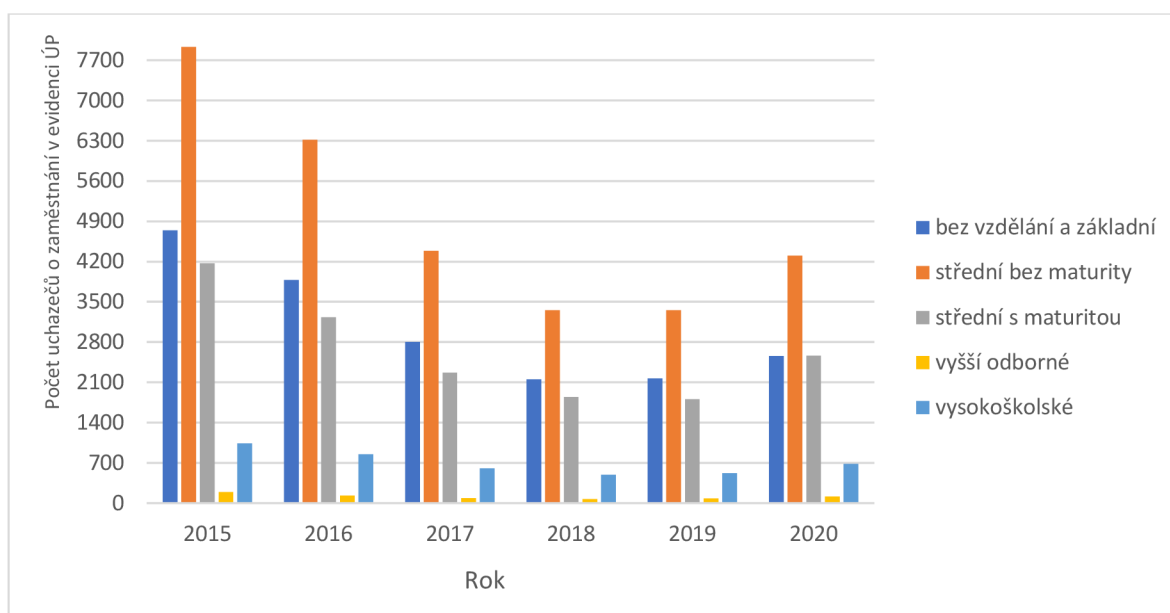


Zdroj: vlastní zpracování dle Zaměstnanost, nezaměstnanost - časové řady, online

Nejvíce uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce v Pardubickém kraji je, jak naznačuje obrázek 20, se středoškolským vzděláním bez maturity, a to z dlouhodobého hlediska. Nutno ale dodat, že se jejich počet od roku 2015 výrazně snížil, z 7 929 na 4 306, tedy o 54 %.

Naopak nejméně je uchazečů s vyšším odborným a následně s vysokoškolským vzděláním. Počet evidovaných s vyšším odborným vzděláním se v letech 2015-2020 pohyboval v rozmezí 72-194, počet vysokoškolsky vzdělaných v rozmezí 494-1 039.

Obrázek 20 Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce podle vzdělání v Pardubickém kraji v letech 2015-2020



Zdroj: vlastní zpracování dle Zaměstnanost, nezaměstnanost - časové řady, online

4.1.3 Programy na podporu zaměstnanosti absolventů škol a žen s malými dětmi v Pardubickém kraji

Programů na podporu zaměstnanosti absolventů škol a žen s malými dětmi v Pardubickém kraji prováděných pod záštitou Úřadu práce ČR je několik. Většinou se jedná o projekty spolufinancované ze státního rozpočtu ČR a z Evropského sociálního fondu, který je finančním nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti, jež podporuje zaměstnatelnost, podnikání, adaptabilitu a rovné příležitosti. V současnosti probíhají v rámci Operačního programu Zaměstnanost v Pardubickém kraji níže uvedené programy (nutné dodat, že se nejedná o kompletní výčet).

Záruky pro mladé v Pardubickém kraji

Tento projekt je realizován od 1.2.2016 s ukončením k 31.10.2022. Účelem je snížení nezaměstnanosti a zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů a zájemců o zaměstnání, kterým ještě nebylo 30 let, a zvýšení jejich uplatnění na pracovním trhu. Součástí jsou aktivity jako individuální a skupinové poradenství, rekvalifikační kurzy, hledání zaměstnání na trhu práce, podpora Návrat do vzdělávání (určeno pro uchazeče do 30 let věku se základním vzděláním), dotovaná místa ve formě Odborné praxe a Práce na zkoušku.

Do Odborné praxe a Práce na zkoušku jsou zapojováni zájemci, kteří jsou evidováni na úřadu práce více jak 3 měsíce, nemají pracovní zkušenosti nebo mají od ukončení střední školy nanejvýš 3 roky pracovní praxe. Aktivitu Práce na zkoušku mohou využít rovněž ostatní uchazeči o zaměstnání do 30 let, kteří jsou v evidenci více než rok nebo byli v souhrnu posledních 3 let evidováni déle než 1 rok. (Záruky pro mladé v Pardubickém kraji, online)

Návrat do práce v Pardubickém kraji

Cílem projektu Návrat do práce v Pardubickém kraji probíhajícího od 1.2.2016 do 30.4.2023 je zvýšení životní úrovně cílové skupiny a předejití jejich dlouhodobé nezaměstnanosti, ztráty motivace a sociálních jistot. „Hlavním záměrem je pomoci účastníkům projektu při hledání zaměstnání, sladit jejich péči o děti do 15 let, případně jejich zdravotní stav, s pracovním životem a popularizovat jejich zaměstnávání.“ (Návrat do práce v Pardubickém kraji, online) Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání evidováni na úřadu práce nejméně 4 měsíce, přičemž se musí jednat o osobu pečující o dítě do 15 let věku a osoby se zdravotním postižením/omezením. K aktivitám projektu patří poradenský program Orientace na trhu práce pro návrat do aktivního pracovního života, kurz finanční gramotnosti, poradenství, bilanční diagnostika, hledání pracovního uplatnění, společensky účelná pracovní místa a různá doprovodná opatření (např. úhrada jízdného). (Návrat do práce v Pardubickém kraji, online)

Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji

Tento projekt probíhá do 30.4.2023 a je určen pro uchazeče o zaměstnání do 25 let a nad 50 let, kteří jsou vedeni na úřadu práce alespoň 4 měsíce. Smyslem aktivit je zvýšení zaměstnatelnosti a šancí k uplatnění na trhu práce, zvýšení motivace pracovat a sociálních jistot, a to pomocí vzdělávacích kurzů, individuálního poradenství, vzdělávacího kurzu finanční a počítačové gramotnosti, rekvalifikací, dotovaných míst a poradenského programu Orientace na trhu práce. Do projektu bude postupně zapojeno celkem 716 osob z cílové skupiny, přičemž pro 92 z nich může podstoupit rekvalifikační kurz a 266 bude zapojeno na pracovní trh

v podobě společensky účelného pracovního místa. (Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji, online)

Cvičná firma v Pardubickém kraji

Projekt Cvičná firma probíhající do 30.6.2022 je určen uchazečům o zaměstnání, kteří chtějí zahájit samostatně výdělečnou činnost. Nabízí „možnost ověřit si, zda mají předpoklady pro samostatnou výdělečnou činnost (SVČ) a získat ucelený soubor znalostí a dovedností k rozvoji podnikatelských kompetencí. To vše v "chráněném" prostředí tzv. cvičné firmy, která bude zapojena do systému Centra fiktivních firem (CEFIF). V „chráněném“ prostředí tzv. cvičné firmy si lze vyzkoušet první kroky každého podnikatele, toto prostředí simuluje fungování skutečné firmy v podmínkách tržního hospodářství. Absolvování kurzu umožní jeho účastníkům zvýšit potřebné znalosti a dovednosti a získat povědomí o podnikání v takovém rozsahu, že budou moci zahájit samostatně výdělečnou činnost (SVČ) a zajistit si její udržitelnost.“ (Cvičná firma v Pardubickém kraji, online)

Kromě kurzu „Cvičná firma“ je uchazečům poskytnuto individuální poradenství, konzultace, bilanční diagnostika, rekvalifikační kurzy a také finanční podpora pro zahájení samostatně výdělečné činnosti. (Cvičná firma v Pardubickém kraji, online)

4.2 Vlastní výzkum

Nyní bude pozornost zaměřena na vlastní realizované výzkumné šetření. V jednotlivých kapitolách bude nejprve představen cíl výzkumného šetření včetně formulovaných hypotéz, prostřednictvím jejichž ověření bude stanoveného cíle dosahováno. Následně bude vymezena metodologie výzkumného šetření, a rovněž bude představen vzorek respondentů včetně požadavků, které na jeho výběr byly stanoveny. Zásadní pozornost pak bude zaměřena na samotnou analýzu dat získaných v rámci výzkumného šetření, přičemž na konci budou ověřeny jednotlivé formulované hypotézy a shrnuty výsledky výzkumného šetření.

4.2.1 Cíl výzkumného šetření a formulované hypotézy

Hlavním cílem výzkumného šetření bylo zjistit zkušenosti absolventů škol a žen s malými dětmi v Pardubickém kraji s vlastní nezaměstnaností a nalezením nového zaměstnání. Výzkumné šetření se tak zaměřovalo na to, jak je těmito skupinami osob vnímána spolupráce s úřadem práce, nebo zda a jaké mají zkušenosti s rekvalifikačními kurzy. Vedlejším cílem práce bylo jednak zkoumat jejich skutečný zájem o nalezení nového zaměstnání (např. zda a jak daleko jsou ochotni za práci dojíždět), ale současně také zjistit faktory, které je nejvíce motivují (či by je motivovaly) k přijetí nového zaměstnání.

Pro potřeby dosažení zmíněných cílů bylo formulováno celkem 4 hypotézy, které budou prostřednictvím výzkumného šetření ověřovány:

- H1: Existuje statisticky významná závislost mezi nejvyšším dosaženým vzděláním respondentů a délkou evidence na úřadu práce (Předpoklad – respondenti s nižším vzděláním jsou evidováni na úřadu práce déle než respondenti s vyšším vzděláním)
- H2: Existuje statisticky významná závislost mezi délkou evidence respondentů na úřadu práce a využitím rekvalifikačních kurzů (již absolvované i plánované) respondenty při evidenci na úřadu práce (Předpoklad – respondenti evidovaní na úřadu práce delší dobu využívají rekvalifikační kurzy spíše než respondenti evidovaní kratší dobu)
- H3: Respondenti aktivně hledající zaměstnání jsou ochotni dojíždět za prací delší dobu spíše než respondenti, kteří zaměstnání aktivně nehledají
- H4: Osoby, jejichž nejvyšším vzděláním je středoškolské s maturitou, vyšší odborné nebo vysokoškolské, hodnotí pomoc s hledáním nového zaměstnání ze strany úřadu práce jako dostatečnou spíše než osoby se základním vzděláním nebo středoškolským vzděláním bez maturity.

4.2.2 Metodologie výzkumného šetření

V rámci každého výzkumného šetření je možné zvolit a využít kvalitativní nebo kvantitativní výzkumné metody, popřípadě jejich vzájemnou kombinaci. Nutno poznamenat, že každá ze zmíněných skupin má svoje výhody a nevýhody, proto je vždy nezbytné zvolit vhodné metody s ohledem na podstatu výzkumného šetření a formulované

cíle. Nevýhodou kvalitativních výzkumných metod je skutečnost, že jsou mnohem náročnější na čas, díky čemuž je možné do výzkumného šetření zahrnout zpravidla výrazně nižší počet respondentů. Na druhou stranu značnou výhodou je možnost jít prostřednictvím kvalitativních výzkumných metod opravdu do hloubky zkoumané problematiky, popřípadě je také možné zaměřit se více na některou, až v průběhu výzkumného šetření identifikovanou oblast. Příkladem kvalitativních výzkumných metod je například řízený polostrukturovaný rozhovor, nebo focus groups. Oproti tomu kvantitativní výzkumné metody jsou z hlediska realizace časově mnohem méně náročné, což se pozitivně odráží na možnosti zahrnutí většího výzkumného vzorku, a výsledky takového šetření je zpravidla možné generalizovat na celou populaci. Nevýhodou je pak nemožnost měnit výzkumné šetření v závislosti na zjištěných informacích od respondentů, stejně jako limitů co do možností detailního zkoumání dané problematiky. Příkladem kvantitativních výzkumných metod je dotazník.

Pro potřeby tohoto výzkumného šetření byla, s ohledem na stanovené cíle a formulované hypotézy (viz kapitola 4.2.1), vybrána kvantitativní výzkumná metoda, přesněji dotazník. Dotazník byl anonymní, což se zpravidla pozitivně odráží na větší otevřenosti respondentů při zodpovídání jednotlivých otázek. Dotazník byl vytvořen v rámci platformy Google Forms, a byl distribuován online v průběhu února a března 2023, primárně na sociálních sítích. Současně bylo využito metody sněhové koule, jenž spočívá v prvotním kontaktu několika respondentů na základě definovaných kritérií, kteří dále navrhnou další vhodné respondenty s ohledem na cílovou skupinu (v tomto případě primárně skrze sdílení odkazu). Dotazník jako takový obsahuje celkem 14 otázek otevřeného, polootevřeného nebo uzavřeného charakteru, přičemž některé otázky zahrnují také hodnotící škálu, která dokáže lépe zachytit subjektivní postoje a názory respondentů. Jednotlivé otázky je možné rozdělit do několika sekcí:

- otázky eliminační, jejichž cílem je zajistit, že data budou sbírána od respondentů splňující požadavky na výzkumný vzorek,
- otázky zaměřující se na základní charakteristiku respondentů, zjišťující jejich profil, primárně s ohledem na anonymitu dotazníku,
- otázky subjektivního hodnocení respondentů co do přínosnosti spolupráce s úřadem práce při hledání nového zaměstnání,
- otázky zjišťující postoje respondentů k základním faktorům zpravidla ovlivňující výběr zaměstnání (dojezdová vzdálenost, zaměstnanecké benefity apod.).

Předpokladem bylo, že vyplnění dotazníku zabere přibližně 10 minut, a na konci dotazníku mohou respondenti také vyjádřit vlastní zájem o následné zaslání výsledků výzkumného šetření.

4.2.3 Výzkumný vzorek

Nyní je nezbytné vymezit výzkumný vzorek respondentů. S ohledem na cíle výzkumného šetření bylo předem stanoveno hned několik kritérií, která respondenti musí splňovat. Tato kritéria byla stanovena individuálně pro obě skupiny respondentů, tedy pro absolventy i ženy s malými dětmi, a to následujícím způsobem:

Skupina respondentů – absolventi škol

- Muži i ženy bez preference pohlaví, evidovaní jako uchazeči o zaměstnání na úřadu práce v Pardubickém kraji,
- respondenti ve věku 18-50 let,
- respondenti, kteří ukončili své vzdělání (nezávisle na stupni) v posledních 6 měsících,
- respondenti mající reálný zájem o nalezení nového zaměstnání.

Skupina respondentů – ženy s malými dětmi

- Výhradně ženy, evidované jako uchazeči o zaměstnání na úřadu práce v Pardubickém kraji,
- respondenti ve věku 18-50 let,
- respondenti mající alespoň jedno dítě ve věku do 10 let,
- respondenti mající reálný zájem o nalezení nového zaměstnání.

Tak, aby byla zajištěna dostatečná vypovídací schopnost dat, bylo stanoveno, že cílem je získat data alespoň od 30 respondentů z každé kategorie. V rámci výzkumného šetření byla získána kompletní data od celkem 83 respondentů, přičemž 44 respondentů představují absolventi škol, a zbývajících 39 respondentů ve výzkumném vzorku reprezentují ženy s malými dětmi.

4.2.4 Analýza dat výzkumného šetření

První otázky dotazníku efektivně zajišťovaly, že výzkumné šetření bude shromažďovat data pouze od osob patřících do jedné či obou předdefinovaných kategorií, a současně také pouze od osob aktuálně evidovaných jako uchazeči o zaměstnání na úřadu práce v Pardubickém kraji. Prostřednictvím dotazníku byla získána ucelená data od celkem 83 respondentů, která budou nyní blíže zkoumána a statisticky zpracována. Za účelem analýzy dat výzkumného šetření bude využito dvou programů. Prvním z nich je Microsoft Office Excel, který bude využit pro potřeby základní deskriptivní statistiky, stejně jako za účelem vytvoření grafických výstupů. Druhým programem je SPSS Statistics, který bude využit primárně pro potřeby pokročilejších statistických funkcí, jako je například korelační analýza nebo funkce křížových tabulek. Analýza dat bude provedena nejprve na úrovni jednotlivých otázek dotazníku, posléze bude pozornost zaměřena na ověření formulovaných hypotéz a shrnutí výsledků výzkumného šetření jako takového.

Otázka č. 1: Jste aktuálně evidovaní na Úřadu práce v Pardubickém kraji jako uchazeč o zaměstnání?

První otázka dotazníku zjišťovala, zda jsou respondenti aktuálně registrováni na Úřadu práce v Pardubickém kraji jako uchazeči o zaměstnání, přičemž jejím cílem bylo eliminovat zaměstnané osoby, jelikož na ty se výzkumné šetření nezaměřovalo. Následující otázky dotazníku byly pokládány pouze v případě, že respondent zvolil odpověď „Ano“. V opačném případě byl dotazník ukončen a respondentovi bylo s vysvětlením poděkováno za jeho čas.

Otázka č. 2: Do jaké skupiny patříte?

Druhá otázka v rámci dotazníku zjišťovala, zda respondenti spadají alespoň do jedné cílové skupiny, na které se výzkumné šetření zaměřovalo. Tato otázka byla polootevřeného charakteru, a současně měla otázka eliminační charakter tak, aby bylo zajištěno, že data budou prostřednictvím zbývajících otázek dotazníku shromažďována jen od respondentů z cílových skupin. Výsledky jsou uvedeny v následující tabulce.

Tabulka 2 Skupiny respondentů

Odpověď	Absolutní počet	Relativní počet (v %)
Absolvent školy	44	53,01 %
Rodič s malým dítětem/děťmi	39	46,99 %
Celkem	83	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování podle Microsoft Office Excel

Z výsledků je patrné, že obě žádané skupiny cílové skupiny jsou poměrně rovnoměrně zastoupeny. Výzkumného šetření se podle uvedených dat zúčastnilo celkem 44 absolventů škol (53,01 % výzkumného vzorku), a zbývajících 39 respondentů (46,99 % zúčastněných) představují rodiče s alespoň jedním malým dítětem.

Otázka č. 3: Jakého jste pohlaví?

Další otázka zjišťovala pohlaví respondentů, přičemž se jednalo o otázku uzavřeného charakteru, kdy měli respondenti vybírat jednu z předem definovaných odpovědí. Shromážděná data jsou přehledně vyobrazena v následující tabulce.

Tabulka 3 Pohlaví respondentů

Odpověď	Absolutní počet	Relativní počet (v %)
Muž	29	34,94 %
Žena	54	65,06 %
Celkem	83	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování podle Microsoft Office Excel

Jak je vidět, tak mezi respondenty byly výrazně více zastoupeny ženy. Ty představovaly celkem 54 respondentů, což koresponduje s 65,06 % výzkumného vzorku. Zbývajících 29 respondentů (34,94 % zúčastněných) vypovědělo, že jsou muži.

Pokud by byla pozornost zaměřena na zastoupení jednotlivých pohlaví v rámci výše zmíněných cílových skupinách, lze konstatovat, že zatímco ve skupině absolventů jsou ženy zastoupeny o polovinu méně než muži - 29 mužů (65,91 %) a 15 žen (34,09 %), tak naopak ve skupině rodičů pečujících o alespoň jedno dítě jsou výhradně ženy. To ve své podstatě odráží klasické nastavení společnosti, kdy s malými dětmi zůstávají doma zpravidla ženy, matky.

Otázka č. 4: Jaký je Váš věk?

V následující otázce byli respondenti dotazováni na svůj věk, přičemž měli uvést celé číslo. Záměrně se jednalo o otevřenou otázku bez uvedení specifických intervalů tak, aby bylo možné detailněji zkoumat vzorek na základě věku respondentů.

Podle nashromážděných údajů se výzkumného šetření zúčastnili respondenti ve věku 19-55 let, což plně koresponduje s podmínkou stanovenou pro výzkumný vzorek v jednotlivých cílových skupinách (respondenti ve věku 18-50 let). Průměrným věkem všech respondentů je 32,39 let, mediánem je pak 31 let. Pokud by byla pozornost opět zaměřena na věkové rozdělení v rámci obou vymezených cílových skupin, tak shrnout lze, že:

- Ve skupině absolventů jsou respondenti ve věku 19-50 let, přičemž průměrným věkem všech respondentů v této skupině je 34,09 let,
- Ve skupině rodičů starajících se alespoň o jedno malé dítě jsou respondenti ve věku 22-40 let, kdy průměrným věkem všech respondentů v této skupině je 30,46 let.

Otázka č. 5: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Poslední otázkou zaměřující se na základní informace o respondentech zjišťovala jejich nejvyšší dosažené vzdělání. Není pochyb, že právě vzdělání hraje velmi podstatnou roli z hlediska schopnosti uplatnit se na trhu práce, a stejně tak je důležité v případě hledání práce, pokud se člověk ocitne v evidenci Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. V tomto případě se jednalo o uzavřenou otázku, kdy respondenti volili jednu z předem definovaných odpovědí obsahující jednotlivé stupně vzdělání podle toho, který stupeň vzdělávání úspěšně dokončili. Data získaná od respondentů vyobrazuje následující tabulka.

Tabulka 4 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

Odpověď	Absolutní počet	Relativní počet (v %)
Bez vzdělání a základní vzdělání	9	10,84 %
Středoškolské vzdělání bez maturity	31	37,35 %
Středoškolské vzdělání s maturitou	23	27,71 %
Vyšší odborné vzdělání	13	15,66 %
Vysokoškolské vzdělání	7	8,44 %
Celkem	83	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování podle Microsoft Office Excel

Z výsledků je patrné, že ve výzkumném vzorku jsou nejvíce zastoupeni respondenti se středoškolským vzděláním bez maturity, tedy lidé s výučním listem. Těch je 31, což odpovídá 37,35 % výzkumného vzorku. Další početnou skupinu představují respondenti se středoškolským vzděláním ukončeným maturitní zkouškou, kterých je 23 (27,71 % zúčastněných) a respondenti s vyšším odborným vzděláním, těch je ve výzkumném vzorku 13 (15,66 % dotázaných). Zbývající dvě skupiny respondentů jsou ve výzkumném vzorku zastoupeny výrazně méně, přičemž se šetření zúčastnilo 9 respondentů (10,84 % výzkumného vzorku) s ukončeným základním vzděláním či bez jakéhokoliv ukončeného vzdělání a 7 respondentů (8,44 % zúčastněných) s ukončeným vysokoškolským vzděláním bakalářského nebo magisterského stupně.

Následující tabulka pak zachycuje rozdělení nejvyššího dosaženého vzdělání respondentů v závislosti na dvou cílových skupinách výzkumného vzorku.

Tabulka 5 Nejvyšší dosažené vzdělání dle cílové skupiny respondentů

Odpověď	Absolventi škol	Rodiče s dětmi
Bez vzdělání a základní vzdělání	6 (13,64 %)	3 (7,69 %)
Středoškolské vzdělání bez maturity	15 (34,09 %)	16 (41,03 %)
Středoškolské vzdělání s maturitou	13 (29,54 %)	10 (25,64 %)
Vyšší odborné vzdělání	7 (15,91 %)	6 (15,39 %)
Vysokoškolské vzdělání	3 (6,82 %)	4 (10,25 %)
Celkem	44 (100 %)	39 (100 %)

Zdroj: Vlastní zpracování podle SPSS Statistics

Jak je vidět z výsledků v tabulce, tak respondenti jsou poměrně rovnoměrně rozděleny z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání mezi obě cílové skupiny. Jedinou podstatnější odchylku lze pozorovat u nejnižší skupiny dosaženého vzdělání, kdy u skupiny absolventů škol je 13,64 % respondentů a u skupiny rodičů s dětmi jen 7,69 % respondentů se základním vzděláním nebo bez vzdělání.

Otázka č. 6: Jak dlouho jste aktuálně v evidenci Úřadu práce?

Pátá otázka zjišťovala, jak dlouho jsou respondenti již vedeni jako uchazeči o zaměstnání v rámci některého z Úřadů práce v Pardubickém kraji. Otázka byla uzavřeného charakteru, přičemž jednotlivé odpovědi, ze kterých respondenti vybírali, vymezovaly specifický časový interval evidence. Výsledky zachycuje Tabulka 6.

Tabulka 6 Doba nynější evidence respondentů na Úřadu práce

Odpověď	Absolutní počet	Relativní počet (v %)
Méně než 3 měsíce	12	14,46 %
3-5 měsíců	26	31,33 %
6-8 měsíců	20	24,09 %
9-12 měsíců	17	20,48 %
Déle než 12 měsíců	8	9,64 %
Celkem	83	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování podle Microsoft Office Excel

Z výsledků je patrné, že nejčastěji jsou respondenti v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce vedeni buď 3-8 měsíců, přičemž 26 respondentů (31,33 % výzkumného vzorku) uvedlo, že v jejich případě se jedná o období 3-5 měsíců a v případě dalších 20 respondentů (24,09 % zúčastněných) jde o období v rozmezí 6-8 měsíců. Další významně zastoupenými skupinami jsou uchazeči o zaměstnání evidovaní v rozmezí 9-12 měsíců (17 respondentů, 20,48 % dotázaných) a pak ti, kteří jsou v evidenci Úřadu práce po dobu kratší než 3 měsíce (12 respondentů, 14,46 % výzkumného vzorku). Pouze zbývajících 8 respondentů (9,64 % zúčastněných) uvedlo, že by v evidenci uchazečů o zaměstnání byli zaregistrovaní po dobu delší 12 měsíců.

I zde lze sledovat, zda existují rozdílnosti z hlediska rozložení jednotlivých délek evidence uchazečů na Úřadu práce v závislosti na tom, do které cílové skupiny výzkumného vzorku patří. Přehled je vyobrazen v následující tabulce.

Tabulka 7 Doba nynější evidence na Úřadu práce dle cílové skupiny respondentů

Odpověď	Absolventi škol	Rodiče s dětmi
Méně než 3 měsíce	4 (9,10 %)	8 (20,51 %)
3-5 měsíců	11 (25,00 %)	15 (38,46 %)
6-8 měsíců	13 (29,54 %)	7 (17,95 %)
9-12 měsíců	9 (20,45 %)	8 (20,51 %)
Déle než 12 měsíců	7 (15,91 %)	1 (2,57 %)
Celkem	44 (100 %)	39 (100 %)

Zdroj: Vlastní zpracování podle SPSS Statistics

Z výsledků, které jsou uvedeny v tabulce 7 je patrné, že u absolventů je nejčastější dobou evidence na Úřadu práce 6-8 měsíců (29,54 % výzkumného vzorku v této kategorii),

následované 3-5 měsíci (25 % zúčastněných absolventů) a 9-12 měsíci (20,45 % dotázaných absolventů). Výrazně méně byly zastoupeny zbývající dvě skupiny, přesněji absolventi, kteří jsou v evidenci Úřadu práce déle než 12 měsíců (15,91 % absolventů), nebo naopak méně než 3 měsíce (9,10 % zúčastněných).







Pokud bude naopak pozornost zaměřena na rodiče s dětmi ve věku do 10 let, tak nejčastěji jsou v evidenci Úřadu práce 3-5 měsíců (38,46 % této kategorie respondentů), dále méně než 3 měsíce nebo 9-12 měsíců (v obou případech 20,51 % výzkumného vzorku rodičů s malými dětmi), nebo v rozmezí 6-8 měsíců (17,95 % dotázaných rodičů). Nejméně zastoupeni byli ti, kteří jsou v evidenci Úřadu práce po dobu delší 12 měsíců (2,57 % rodičů s dětmi).

Pro přesnější hodnocení byly respondenti rozdělení do skupin – matky s dětmi, absolventi – ženy a absolventi muži.

Tabulka 8 Matky s dětmi

Skupiny:	Věk	Počet	Bez vzdělání	Bez maturity
Šikmost:	0	0,609	1,624	0,412
Tvar zkosení:	Potenciálně symetrické (pval=1) ▲	Potenciálně symetrické (pval=0,234) ▲	Asymetrické , vpravo/kladné (pval=0,002) ▲	Potenciálně symetrické (pval=0,421) ▲
Nadměrná špičatost:	-1.2	0,35	0,699	-1,434
Tvar ocasu:	Potenciálně Mesokurtic , normální míra hodnot (pval=0,227) ▲	Potenciálně Mesokurtic , normální míra hodnot (pval=0,724) ▲	Potenciálně Mesokurtic , normální míra hodnot (pval=0,481) ▲	Potenciálně Mesokurtic , normální míra hodnot (pval=0,148) ▲
Normálnost	0,552	0,138	2,91E-07	0,000411
Odlehle hodnoty:			1, 1, 1, 1	
Medián:	28.V	2	0	1
Velikost vzorku (n):	20	20	20	20
Součet pořadí (R):	2610	1938	894	1366
R ² /n:	340605	187792,2	39961,8	93297,8

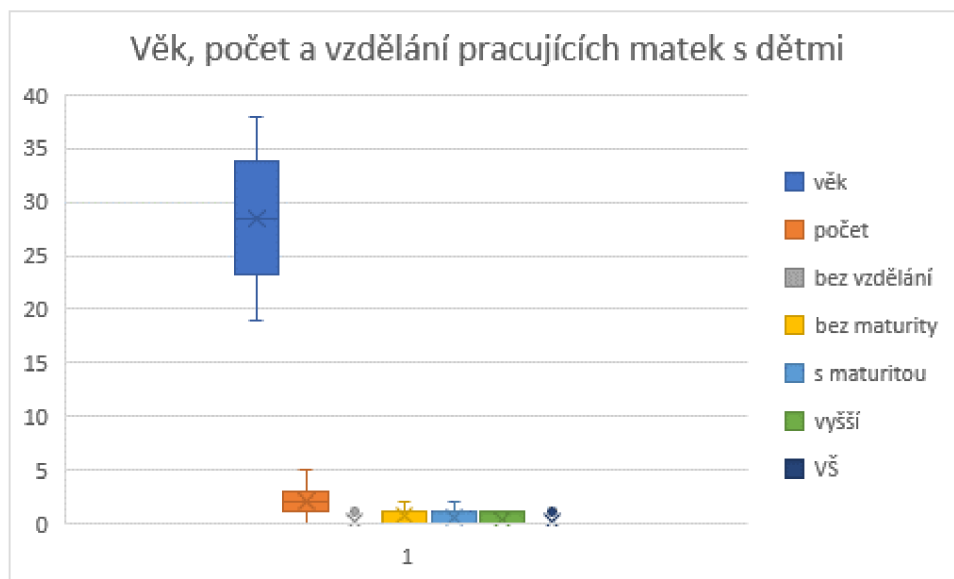
Zdroj: vlastní zpracování na základě výpočtů pomocí www.statskingdom.com/Anova calculator

S maturitou	Vyšší odborné	Vysokoškolské
1,003	0,681	1,624
Potenciálně symetrické , (pval=0,05) 	Potenciálně symetrické , (pval=0,184) 	Asymetrické , vpravo/kladné (pval=0,002) 
0,189	-1,719	0,699
Potenciálně Mesokurtic , normální míra hodnot (pval=0,849) 	Potenciálně Mesokurtic , normální míra hodnot (pval=0,083) 	Potenciálně Mesokurtic , normální míra hodnot (pval=0,481) 
0,0000401	0,00000354	2,91E-07
		1, 1, 1, 1
0	0	0
20	20	20
1121	1047	894
62832,05	54810,45	39961,8

H_0 hypotéza byla zamítnuta, protože p-hodnota $< \alpha$.

Průměrné pořadí některých skupin je považováno za nerovné. Rozdíl mezi průměrnými pozicemi některých skupin je dostatečně velký na to, aby byl statisticky významný. Při výběru hodnoty z každé ze skupin existují některé skupiny s vyšší pravděpodobností obsahující nejvyšší hodnotu než jiné. P-hodnota se rovná $2,22e-16$, ($P(x \leq 86,196) = 1$). To znamená, že pravděpodobnost chyby typu I (odmítnutí správného H_0) je malá: $2,22e-16$ ($2,2e-14$ %). Čím menší je p-hodnota, tím více podporuje H_1 . Testovací statistika H se rovná 86,196, což není v 95% oblasti přijatelnosti: [0, 12,592]. Pozorovaná velikost účinku η^2 je velká, 0,6, což značí, že velikost rozdílu mezi průměrem je velká.

Graf 1 Matky s dětmi, podle věku a vzdělání



Zdroj: Vlastní zpracování podle Microsoft Office Excel

Blokový graf ukazuje věk, počet a vzdělání pracujících matek s dětmi. Ukazuje rozložení věku, počtu a vzdělání.

Test priori síla je silná 0,9989. Normalita není předpokladem Kruskal-Wallisova testu! Normalita se kontroluje pouze pro zjištění, zda není možné použít lepší test. Normalita byla kontrolována na základě Shapiro-Wilkova testu. ($\alpha=0,05$). Při provádění SW testu na reziduích je p-hodnota 7,11e-15. Předpokládá se, že všechny skupiny se rozloží normálně nebo mají velký vzorek, alespoň 30.

Kruskal-Wallisův test H ukázal, že existuje významný rozdíl v závislé proměnné mezi různými skupinami, $\chi^2(6) = 86,2$, $p < 0,001$, s průměrným rank skóre 130,5 pro věk, 96,9 pro počet, 44,7 pro bez vzdělání, 68,3 pro bez maturity, 56,05 pro s maturitou, 52,35 pro vyšší odborné, a 44,7 pro vysokoškolské.

Tabulka 9 Anova – jeden faktor

Anova: jeden faktor						
Faktor						
Výběr	Počet	Součet	Průměr	Rozptyl		
Věk	20	570	28,5	35		
Počet	20	39	1,95	1,628947368		
Bez vzdělání	20	3	0,15	0,134210526		
Bez maturity	20	16	0,8	0,694736842		
S maturitou	20	10	0,5	0,789473684		
Vyšší odborné	20	6	0,3	0,326315789		
Vysokoškolské	20	4	0,2	0,168421053		
ANOVA						
Zdroj variability	SS	Rozdíl	MS	F	Hodnota P	F krit
Mezi výběry	13342,59	6	2223,764	401,7941176	1,23012E-82	2,167423
Všechny výběry	736,1	133	5,534586			
Celkem	14078,69	139				

Zdroj: Vlastní zpracování podle Microsoft Office Excel

Absolventi škol – ženy

Tabulka 10 Absolventi - ženy

Skupiny:	Věk	Počet	Bez vzdělání	Bez maturity
Šikmost:	0	1,817	4,472	2,745
Tvar zkosení:	Potenciálně symetrické (pval=1) ▲	Asymetrické , ▲ vpravo/kladné (pval=0)	Asymetrické , ▲ vpravo/kladné (pval=0)	Asymetrické , ▲ vpravo/kladné (pval=0)
Nadměrná špičatost:	-1.2	2,466	20	7,401
Tvar špičatosti	Potenciálně Mesokurtic , normální míra hodnot (pval=0,227) ▲	Leptokurtic , dlouhá široká špičatost (pval=0,013) ▲	Leptokurtic , dlouhá široká špičatost (pval=0) ▲	Leptokurtic , dlouhá široká špičatost (pval=0) ▲
Normálnost	0,552	0,00000808	2,69E-09	1,09E-07
Odlehle hodnoty:		4, 4	1	1, 1, 2
Medián:	28,5	0	0	0
Velikost vzorku (n):	20	20	20	20
Součet pořadí (R):	2610	1462	1086	1206
R ² /n:	340605	106872.2	58969,8	72721,8

Zdroj: vlastní zpracování na základě výpočtů pomocí www.statskingdom.com/Anova calculator

S maturitou	Vyšší odborné	Vysokoškolské
2,745	3,436	3,436
Asymetrické , ▲ vpravo/kladné (pval=0)	Asymetrické , ▲ vpravo/kladné (pval=0)	Asymetrické , ▲ vpravo/kladné (pval=0)
7,401	11,885	11,885
Leptokurtic , dlouhá široká špičatost (pval=0) ▲	Leptokurtic , dlouhá široká špičatost (pval=0) ▲	Leptokurtic , dlouhá široká špičatost (pval=0) ▲
1,09E-07	1,92E-08	1,92E-08
1, 1, 2	1, 2	1, 2
0	0	0
20	20	20
1206	1150	1150
72721,8	66125	66125

Protože p-hodnota $< \alpha$, H_0 je zamítnuto.

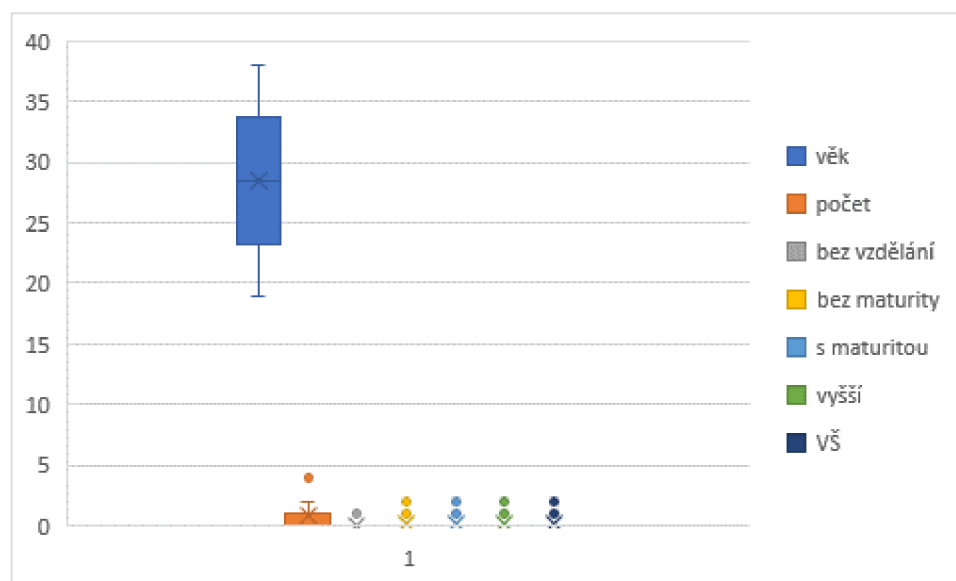
Průměrné pořadí některých skupin je považováno za nerovné. Rozdíl mezi průměrnými pozicemi některých skupin je dostatečně velký na to, aby byl statisticky významný. Při výběru hodnoty z každé ze skupin existují některé skupiny s vyšší pravděpodobností obsahující nejvyšší hodnotu než jiné.

P-hodnota se rovná $1,11e-16$, ($P(x \leq 87,594) = 1$). To znamená, že pravděpodobnost chyby typu I (odmítnutí správného H_0) je malá: $1,11e-16$ ($1,1e-14$ %). Čím menší je p-hodnota, tím více podporuje H_1 . Testovací statistika H se rovná $87,594$, což není v 95% oblasti přijatelnosti: $[0, 12,592]$. Velikost pozorovaného účinku η^2 je velká, $0,61$. To naznačuje, že velikost rozdílu mezi průměrem je velká. Test priori síla je silná $0,9989$.

Normalita není předpokladem Kruskal-Wallisova testu! Normalita se kontroluje pouze pro zjištění, zda není možné využít lepší test. Normalita byla kontrolována na základě Shapiro-Wilkova testu. ($\alpha=0,05$). Při provádění SW testu na reziduích je p-hodnota $1,11e-16$. Předpokládá se, že všechny skupiny se rozloží normálně nebo mají velký vzorek, alespoň 30.

Kruskal-Wallisův test H ukázal, že existuje významný rozdíl v závislé proměnné mezi různými skupinami, $\chi^2(6) = 87,59$, $p < 0,001$, s průměrným skórem pořadí 130,5 pro věk, 73,1 pro počet, 54,3 pro bez vzdělání, 60,3 pro bez maturity, 60,3 pro s maturitou, 57,5 pro vyšší odborné, a 57,5 pro vysokoškolské.

Graf 2 Absolventi ženy podle věku a vzdělání



Zdroj: Vlastní zpracování podle Microsoft Office Excel

Tabulka 11 Matky s dětmi, vzdělání a podle délky doby na pracovním úřadu

Zdroj	Stupně volnosti	Součet čtverců	Střední čtverec	F statistika	p-hodnota
Skupina (mezi skupinami)	5	13174,875	2634,975	433,1778	2.22e-16
Chyba (v rámci skupin)	114	693,45	6,0829		
Celkem	119	13868,325	116,5405		

Zdroj: Vlastní zpracování podle Microsoft Office Excel

Vysvětlení k tabulce:

První stupeň velikosti ukazuje $k-1$, součet všech nedefinovaných skupin. Druhá $n-k$, tedy součet všech skupin minus jedna minus počet všech skupin. Třetí stupeň volnosti značí celkové nedefinované příklady, včetně celku ve všech skupinách.

První součet čtverců reprezentuje rozdíly mezi skupinami, průměry a celkové průměry a průměry všech celkových průměrů. Druhý součet reprezentuje rozdíly mezi skupinami a třetí reprezentuje rozdíly mezi celkovými průměry, tedy průměr všech pozorování.

První hodnota středního čtverce reprezentuje $MSG = SSG/k-1$, čím vyšší je k , tím vyšší je šance, že žádná ze skupin nemá stejné průměry. Druhá hodnota reprezentuje $MSE = SSE/(n-k)$, čím nižší je hodnota, tím vyšší je šance, že regresní model bude významný. Třetí

hodnota značí jednoduchou varianci = celková SS/n-1, pravidelný vzorek pro všechna pozorování (netýká se celých skupin).

F-statistika reprezentuje MSG/MSE, čím vyšší je F, tím je vyšší je šance, že ne všechny průměry skupin nejsou stejné. P-hodnota značí, že čím menší je hodnota p, tím je vyšší šance, že ne všechny průměry skupin jsou stejné.

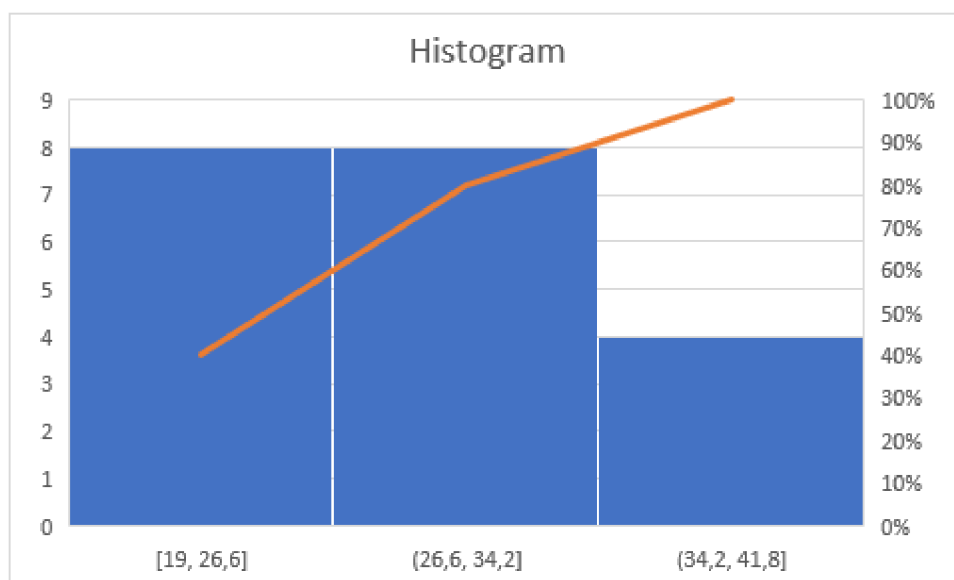
MSG = mean of square group = skupina středních čtverců

SSG = sum of square group = součet středních čtverců

MSE = mean of square equal = stejné střední čtverce

SSE = sum os square equal = stejný součet čtverců

Graf 3 Histogram věku matek s dětmi



Zdroj: Vlastní zpracování podle Microsoft Office Excel

Sloupce v Paretově diagramu (grafu) znázorňující četnost jednotlivých kategorií. Jsou seřazeny podle velikosti (největší hodnota je nalevo a postupně klesá - až napravo zůstane nejmenší. Čára pak představuje kumulativní četnost (sumu všech předchozích sloupců).

Absolventi – ženy

Tabulka 12 Absolventi ženy, podle věku, vzdělání a délce na pracovním úřadu

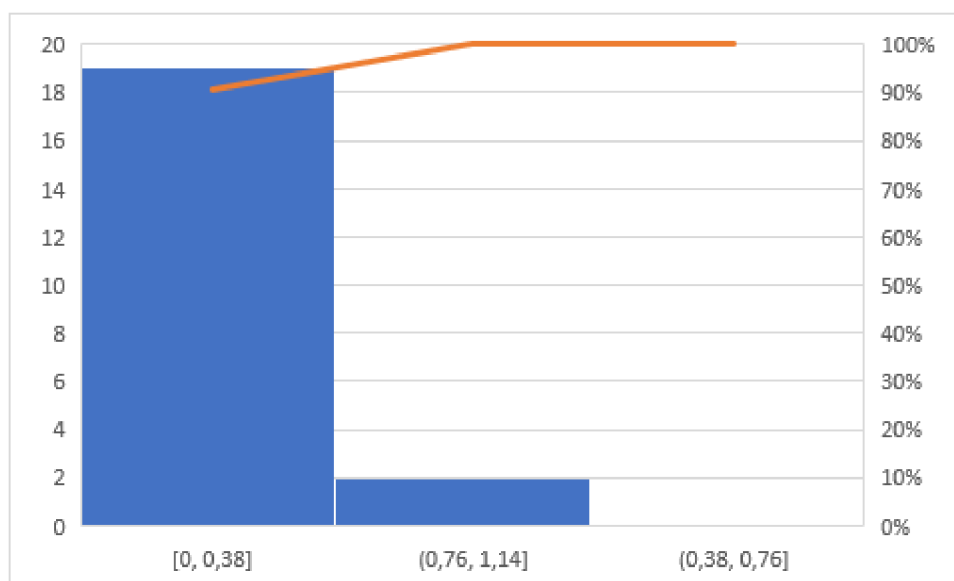
Zdroj	Stupně volnosti	Součet čtverců	Střední čtverec	F statistika	p-hodnota
Skupina (mezi skupinami)	10	14604.2091	1460,4209	434,4882	0

Chyba (v rámci skupin)	209	702,5	3,3612		
Celkem	219	15306,7091	69,8936		

Zdroj: Vlastní zpracování podle Microsoft Office Excel

Tabulka ukazuje podobné hodnoty, jako u matek s dětmi. Ani zde není p-hodnota vyšší, a je rovna nule.

Graf 4 Histogram absolventů – ženy, délka na úřadu práce



Zdroj: Vlastní zpracování podle Microsoft Office Excel

Tabulka 13 Absolventi muži – vzdělání a délka doby na pracovním úřadu

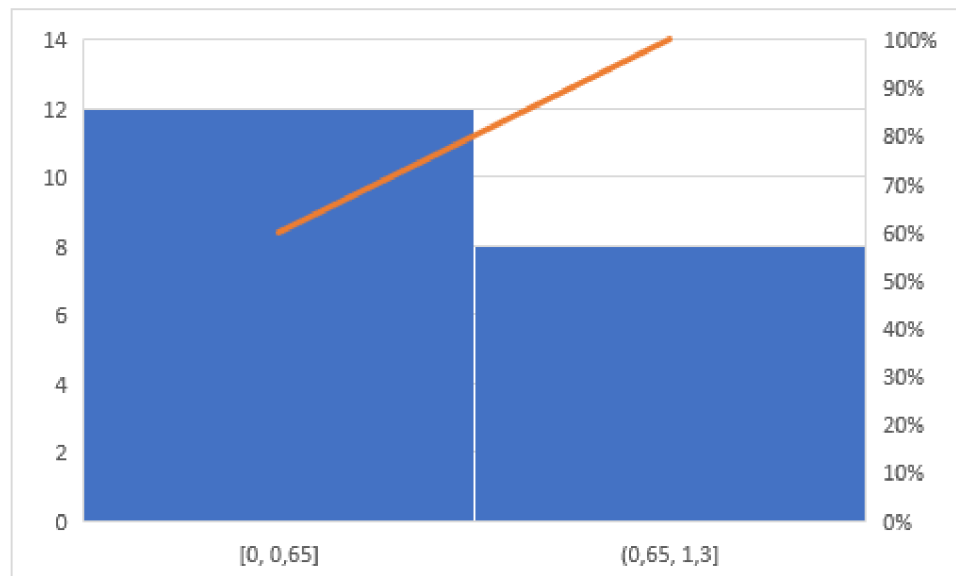
Zdroj	Stupně volnosti	Součet čtverců	Střední čtverec	F statistika	p-hodnota
Skupina (mezi skupinami)	10	14467,1818	1446,7182	427,3999	0
Chyba (v rámci skupin)	209	707,45	3,3489		
Celkem	219	15174,6319	69,2906		

Zdroj: Vlastní zpracování podle Microsoft Office Excel

Tak jako u předchozích skupin, matky s dětmi a absolventi – ženy, i u absolventů – mužů je p-hodnota rovna nule. Vzhledem k většímu rozsahu věkových skupin a menšímu počtu uchazečů u jednotlivých věkových kategorií, by bylo nutné uvažovat o větším vzorku skupin.

Ani při rozdělení do věkových skupin 19-25, 26-30, 31-35 a 36-40 nebyla překročena hodnota p a zůstala na nule. I při této variantě nebyla potvrzena nulová hypotéza a významé hodnoty pro statistiku byly pouze u věkových skupin.

Graf 5 Histogram absolventů mužů, podle délky na pracovním úřadu



Zdroj: Vlastní zpracování podle Microsoft Office Excel

Při rozdělení respondentů na matky s dětmi, absolventi – ženy a absolventi – muži, podle věku, vzdělání a délky doby na úřadu práce se nepotvrdila hypotéza jena, že Existuje statisticky významná závislost mezi nejvyšším dosaženým vzděláním respondentů a délkou evidence na úřadu práce. Při detailnějším rozdělení absolventů podle věku bylo podle Anova velmi malý počet respondentů jak u vzdělání, tak i u doby délky na úřadu práce. Jedin statistický významný prvek se ukázal u věkových kategorií jednotlivých skupin.

Otázka č. 7: Hodnotíte Vy sami pomoc Úřad práce s hledáním nového zaměstnání jako dostačující?

Úřad práce jako institut má pomáhat při hledání uplatnění na trhu práce, avšak efektivita této pomoci je ovlivněna množstvím faktorů, jako je aktuální nabídka a poptávka na trhu práce, nebo například vzdělání a pracovní zkušenosti evidovaných uchazečů o zaměstnání. Tato otázka byla uzavřeného charakteru, kdy respondenti vybírali jednu z odpovědí na hodnotící škále. Otázka samotná se zaměřovala na zjištění subjektivního hodnocení respondentů co do spolupráce a pomoci Úřadu práce při hledání nového

zaměstnání a možností vlastního uplatnění na trhu práce. Výsledky jsou zachyceny v následující tabulce.

Tabulka 14 Hodnocení dostatečnosti pomoci Úřadu práce při hledání zaměstnání

Odpověď	Absolutní počet	Relativní počet (v %)
Rozhodně ano	15	18,07 %
Spíše ano	18	21,89 %
Nevím	5	6,02 %
Spíše ne	31	37,35 %
Rozhodně ne	14	16,87 %
Celkem	83	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování podle Microsoft Office Excel

I zde by bylo vhodné zaměřit se na rozdělení jednotlivých hodnocení v rámci primárně sledovaných cílových skupin respondentů, aby bylo možné zjistit, zda jsou v jejich postoji a hodnocení pomoci Úřadu práce výraznější rozdíly.

Tabulka 15 Hodnocení dostatečnosti pomoci Úřadu práce při hledání zaměstnání dle cílové skupiny respondentů

Odpověď	Absolventi škol	Rodiče s dětmi
Rozhodně ano	9 (20,46 %)	6 (15,39 %)
Spíše ano	10 (22,73 %)	8 (20,51 %)
Nevím	2 (4,54 %)	3 (7,69 %)
Spíše ne	15 (34,09 %)	16 (41,02 %)
Rozhodně ne	8 (18,18 %)	6 (15,39 %)
Celkem	44 (100 %)	39 (100 %)

Zdroj: Vlastní zpracování podle SPSS Statistics

Jak je vidět z rozdělení jednotlivých odpovědí v závislosti na cílové skupině respondentů, mezi absolventy a rodiči s dětmi nejsou velké rozdíly v rámci hodnocení dostatečnosti pomoci ze strany Úřadu práce při hledání nového zaměstnání. Z výsledků je patrné, že více než polovina obou skupin respondentů (52,27 % absolventů a 56,41 % rodičů) považuje pomoc Úřadu práce v tomto směru za nedostatečnou, přesněji pak častěji za spíše nedostatečnou či dokonce za rozhodně nedostatečnou.

Otázka č. 8: Hledáte aktivně zaměstnání i sám/sama?

Další otázka naopak zjišťovala, zda jsou respondenti při hledání nového zaměstnání sami aktivní, a tedy zda pouze nespolehnou na Úřad práce. Jednalo se o uzavřenou otázku, a respondenti vybírali jednu ze dvou nadefinovaných odpovědí. Výsledky jsou zachyceny v následující tabulce.

Tabulka 16 Aktivní hledání zaměstnání ze strany respondentů

Odpověď	Absolutní počet	Relativní počet (v %)
Ano	76	91,57 %
Ne	7	8,43 %
Celkem	83	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování podle Microsoft Office Excel

Je nezbytné si uvědomit, že Úřad práce nemá za cíl nahrazovat vlastní aktivitu osob, které jsou evidované jako uchazeči o zaměstnání, nýbrž má jejich vlastní aktivitu doplňovat. Očekává se proto, že samotná osoba evidovaná na Úřadu práce bude aktivně nové zaměstnání hledat. To zároveň dokazují výsledky. Celkem 76 respondentů (91,57 % výzkumného vzorku) uvedlo, že nové zaměstnání sami aktivně hledají. Zbývajících 7 respondentů (8,43 % zúčastněných) pak uvedlo, že práci aktivně nehledají.

I zde je vhodné zaměřit se na rozdělení jednotlivých respondentů s ohledem na sledované dvě cílové kategorie.

Tabulka 17 Aktivní hledání zaměstnání ze strany respondentů dle cílové skupiny

Odpověď	Absolventi škol	Rodiče s dětmi
Ano	38 (86,36 %)	38 (97,44 %)
Ne	6 (13,64 %)	1 (2,56 %)
Celkem	44 (100 %)	39 (100 %)

Zdroj: Vlastní zpracování podle SPSS Statistics

Pokud by byla pozornost zaměřena na kategorii rodičů s malými dětmi, tak velmi pozitivní je, že 97,44 % dotázaných nové zaměstnání samo aktivně hledá. Pouze zbývající jeden respondent uvedl, že aktivně práci sám nehledá, a v tomto směru pravděpodobně spoléhá výhradně na Úřad práce. Oproti tomu mezi absolventy škol je aktivně hledajících

86,36 % dotázaných, a naopak 13,64 % výzkumného vzorku z této cílové skupiny nové zaměstnání aktivně samo nehledá.

Výše uvedené informace poukazují na to, že u absolventů je (v porovnání s rodiči s dětmi) výrazně větší míra osob, které aktivně nové zaměstnání samy nehledají. Důvodem může být například zodpovědnosti rodičů a potřeba za zajištění potřeb dětí, která je v tomto směru vede k vyšší aktivitě. Vedle toho, do jaké cílové skupiny respondentů spadají osoby, které novou práci nehledají aktivně, lze sledovat i další parametry. Mezi zmíněnými 7 neaktivně hledajícími respondenty jsou primárně ženy (85,71 %), jejich věk se pohybuje mezi 29 a 49 lety (průměrným věkem je 43,29 let), jejich nejvyšší dosažené vzdělání je zpravidla středoškolské s maturitou či vyšší odborné vzdělání (v obou případech 42,86 %), a jde o osoby, které jsou evidovány jako uchazeči o zaměstnání 0-8 měsíců (nejčastěji pak osoby vedené v evidenci po dobu 2-5 měsíců).

Otázka č. 9: Jste ochoten/ochotna pro získání zaměstnání projít rekvalifikací?

Požadavky trhu práce se v průběhu času mění, a někdy je proto potřeba tomu přizpůsobit také profil a vzdělávání uchazečů o zaměstnání. Rekvalifikační kurzy jsou nástrojem, který lze v tomto směru velmi efektivně využít, protože uchazečům o zaměstnání pomůže zajistit získání potřebné kvalifikace pro zaměstnání, která jsou na trhu nabízena a potřebná. Tato otázka byla uzavřeného charakteru, přičemž respondenti volili jednu z předdefinovaných odpovědí na hodnotící škále. Výsledky jsou zachyceny v následující tabulce.

Tabulka 18 Ochota rekvalifikace ze strany respondentů

Odpověď	Absolutní počet	Relativní počet (v %)
Rozhodně ano	23	27,71 %
Spíše ano	20	24,10 %
Nevím	8	9,64 %
Spíše ne	27	32,53 %
Rozhodně ne	5	6,02 %
Celkem	83	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování podle Microsoft Office Excel

Celkem 43 respondentů (51,81 % výzkumného vzorku) je otevřeno možnosti rekvalifikace, přičemž 20 z nich je spíše ochotno a zbývajících 23 je dokonce rozhodně

ochotno se rekvalifikovat. Není pochyb, že hlavní motivací je v tomto směru zvýšení možnosti vlastního uplatnění na trhu práce tak, aby jejich schopnosti, dovednosti a vzdělání odpovídalo požadavkům firem na trhu. Oproti tomu je zajímavé také sledovat, že celkem 32 respondentů (38,55 % zúčastněných) je spíše nebo rozhodně neochotno se jakkoliv rekvalifikovat. Důvodem může být relativně nízká nezaměstnanost v České republice v posledních letech, dále také věk respondentů a jejich nedůvěra ve vlastní schopnost rekvalifikační kurz úspěšně zvládnout, popřípadě množství dalších důvodů. Také proto by bylo vhodné zaměřit se na to, jak jsou respondenti z hlediska ochoty rekvalifikace rozloženi ve dvou sledovaných cílových skupinách. To zachycuje následující tabulka.

Tabulka 19 Ochota rekvalifikace ze strany respondentů dle cílové skupiny

Odpověď	Absolventi škol	Rodiče s dětmi
Rozhodně ano	15 (34,09 %)	8 (20,51 %)
Spíše ano	13 (29,55 %)	7 (17,95 %)
Nevím	2 (4,54 %)	6 (15,39 %)
Spíše ne	10 (22,73 %)	17 (43,59 %)
Rozhodně ne	4 (9,09 %)	1 (2,56 %)
Celkem	44 (100 %)	39 (100 %)

Zdroj: Vlastní zpracování podle SPSS Statistics

Z výsledků v tabulce 13 je patrné, že rozdělení respondentů z hlediska ochoty rekvalifikace mezi sledovanými cílovými skupinami rozhodně není rovnoměrné. Zatímco u absolventů škol je patrná výrazně vyšší ochota k rekvalifikaci, kdy celkem 28 respondentů (63,64 % této cílové skupiny) vypovědělo, že jsou ochotni dále zvyšovat svoji kvalifikaci prostřednictvím rekvalifikačních kurzů, tak na straně rodičů s dětmi je tato ochota pouze u 15 respondentů (33,34 % dané cílové skupiny). To může být zapříčiněno například skutečností, že absolventi škol ještě nevypadli z procesu vzdělávání na tak dlouhou dobu, aby je to odradilo k rozšiřování znalostí a dovedností nebo dalšímu vzdělávání, a roli bude jistě hrát také skutečnost, že pokud nemají děti, tak mají naopak více času, který v tomto směru mohou sami do sebe investovat.

V tomto směru by bylo také zajímavé zjistit, zda ochota rekvalifikace ze strany respondentů ovlivněna také jimi dosaženého nejvyššího vzdělání. Tyto údaje jsou zachyceny v následující tabulce.

Tabulka 20 Ochota rekvalifikace ze strany respondentů dle dosaženého vzdělání

Odpověď	Bez a základní	Středoškolské bez maturity	Středoškolské s maturitou	Vyšší odborné	Vysokoškolské
Rozhodně ano	6 (66,67 %)	15 (48,39 %)	2 (8,70 %)	0 (-)	0 (-)
Spíše ano	2 (22,22 %)	12 (38,71 %)	5 (21,74 %)	0 (-)	1 (14,29 %)
Nevím	0 (-)	3 (9,68 %)	3 (13,04 %)	2 (15,38 %)	0 (-)
Spíše ne	1 (11,11 %)	1 (3,22 %)	11 (47,82 %)	9 (69,24 %)	5 (71,42 %)
Rozhodně ne	0 (-)	0 (-)	2 (8,70 %)	2 (15,38 %)	1 (14,29 %)
Celkem	9 (100 %)	31 (100 %)	23 (100 %)	13 (100 %)	7 (100 %)

Zdroj: Vlastní zpracování podle SPSS Statistics

Z výsledků je patrné, že ochota k rekvalifikaci je patrná primárně u osob s nižším stupněm nejvyššího dosaženého vzdělání, především pak u osob bez vzdělání nebo se základním vzděláním (66,67 % respondentů této kategorie), a následně pak u osob se středoškolským vzděláním bez maturity (48,39 % dotázaných z dané kategorie). Naopak neochota rekvalifikace je nejsilnější u osob se ukončeným vysokoškolským vzděláním, kdy celkem 85,71 % z nich vypovědělo, že je spíše neochotna nebo vyloženě neochotna rekvalifikovat se. Obdobně silná neochota je vidět u osob s vyšším odborným vzděláním (84,62 %) a osob se středoškolským vzděláním s maturitou (56,52 %).

Otázka č. 10: Absolvoval/a jste nebo již máte sjednán rekvalifikační kurz prostřednictvím úřadu práce?

V závislosti na předešlé otázce je vhodné také zjišťovat, zda respondenti již absolvovali, nebo mají sjednaný a plánují absolvovat některý rekvalifikační kurz prostřednictvím Úřadu práce. Tato otázka byla uzavřeného charakteru, a to, jak respondenti odpovídali, je zachyceno v následující tabulce.

Tabulka 21 Absolvování či sjednání rekvalifikačního kurzu

Odpověď	Absolutní počet	Relativní počet (v %)
Ano	67	80,72 %
Ne	16	19,28 %

Celkem	83	100 %
---------------	-----------	--------------

Zdroj: Vlastní zpracování podle Microsoft Office Excel

Z výsledků v tabulce výše je patrné, že celkem 67 respondentů (80,72 % výzkumného vzorku) již absolvovalo nebo má naplánovaný nějaký rekvalifikační kurz skrze Úřad práce, což je velmi pozitivní výsledek, protože je velmi potřebné se neustále přizpůsobovat měnícím se podmínkám a potřebám trhu práce.

Tabulka 22 Absolvování či sjednání rekvalifikačního kurzu dle cílové skupiny

Odpověď	Absolventi škol	Rodiče s dětmi
Ano	30 (68,18 %)	37 (94,87 %)
Ne	14 (31,82 %)	2 (5,13 %)
Celkem	44 (100 %)	39 (100 %)

Zdroj: Vlastní zpracování podle SPSS Statistics

Pokud bude pozornost zaměřena na absolvování nebo sjednání rekvalifikačního kurzu v závislosti na sledovaných cílových skupinách, nutno podotknout, že lze pozorovat výrazný nepoměr. U rodičů s malými dětmi platí, že během doby své evidence jako uchazeče o práci již absolvovalo nebo má sjednání rekvalifikační kurz na 94,87 % dotázaných, u absolventů škol je to pouze 68,18 % zúčastněných v této kategorii. Důvodů vedoucích k takovému rozložení může být hned několik, v první řadě je může jednat o neochotu absolventů škol rozšiřovat si další vzdělávání s ohledem na nedávné ukončení vlastní vzdělávací osy. Stejně tak může být naopak na straně rodičů s dětmi motivací skutečnost, že během doby, kdy místo kariéry pečovali o dítě, zjistili, že se nevěnovali té práci, kterou by se nadále chtěli živit, popřípadě mohli také zjistit, že se prakticky nemohou vrátit do oboru původního profesního uplatnění, ať už kvůli náročnosti práce, směnnosti, nebo například nemožnosti efektivně skloubit pracovní a rodinný život.

Zajisté by bylo zajímavé se podívat také na další charakteristiku respondentů, kteří zatím neabsolvovali a ani nemají sjednán žádný rekvalifikační kurz skrze Úřad práce. Vedle toho, že jde především o absolventy škol, lze s ohledem na shromážděná data také vypovědět, že jde o stejným dílem o muže i ženy, respondenty ve věku 20-48 let, jejichž průměrným věkem je 31,69 let, kteří mají zpravidla středoškolské vzdělání (s maturitou i bez ní), a v evidenci uchazečů o zaměstnání jsou zpravidla 3-5 měsíců.

Otázka č. 11: Jakou pracovní dobu upřednostňujete?

Jedenáctá otázka dotazníku zjišťovala, jakou pracovní dobu respondenti upřednostňují, přičemž se jednalo o uzavřenou otázku, ve které každý respondent vybíral jednu předdefinovanou odpověď, se kterou se ztotožňuje. Přehled výsledků deskriptivní analýzy je zachycen v následující tabulce.

Tabulka 23 Preference pracovní doby ze strany respondentů

Odpověď	Absolutní počet	Relativní počet (v %)
Plnou pracovní dobu	41	49,40 %
Zkrácenou pracovní dobu	31	37,35 %
Je mi to jedno	11	13,25 %
Celkem	83	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování podle Microsoft Office Excel

Celkem 41 respondentů (49,40 % výzkumného vzorku) vypovědělo, že preferují plnou pracovní dobu, tedy 40 hodin týdně. Další velmi početnou skupinou jsou respondenti, kteří preferují zkrácenou pracovní dobu. Tak se vyjádřilo celkem 31 respondentů, tedy 37,35 % zúčastněných. Zbývajících 11 respondentů (13,25 % dotázaných) pak odpovědělo, že co do výše úvazku nemají preference, a je jim to jedno.

V tomto směru lze předpokládat, že mezi sledovanými skupinami budou rozdílnosti co do rozložení a poměrového zastoupení jednotlivých odpovědí. Výsledky jsou rozdělení respondentů podle cílových skupin jsou uvedeny v tabulce 17.

Tabulka 24 Preference pracovní doby ze strany respondentů dle cílové skupiny

Odpověď	Absolventi škol	Rodiče s dětmi
Plnou pracovní dobu	32 (72,72 %)	9 (23,08 %)
Zkrácenou pracovní dobu	6 (13,64 %)	25 (64,10 %)
Je mi to jedno	6 (13,64 %)	5 (12,82 %)
Celkem	44 (100 %)	39 (100 %)

Zdroj: Vlastní zpracování podle SPSS Statistics

Z výsledků preferencí pracovní doby v závislosti na cílové skupině je patrné, že zatímco absolventi škol silně preferují plnou pracovní dobu (72,72 % absolventů oproti 23,08 % rodičů s dětmi), tak naopak zkrácená pracovní doba je vyhledávána především kategorií rodičů s dětmi (64,10 % této skupiny respondentů oproti 13,64 % absolventů škol).

Procentuální zastoupení respondenti, kteří v obou skupinách vypověděli, že je jim délka pracovní doby jedno, je obdobný. V České republice jsou zkrácené pracovní úvazky v porovnání s mnoha dalšími evropskými státy stále opomíjeny. Ačkoliv lidé o ně mají zájem, firmy si od nich nadále drží odstup a pokud mohou, zpravidla preferují plné pracovní úvazky. Přitom množství lidí, kteří preferují nebo chtějí a cíleně vyhledávají zkrácené úvazky představuje značný pracovní kapitál, který by firmy mohly efektivně využívat. Do budoucna budou právě zkrácené pracovní úvazky (například pro rodiče pečující o dítě do určitého věku) zvýhodňovány tak, aby se na straně firem podpořila jejich přitažlivost.

Otázka č. 12: Jaké uspořádání pracovní doby upřednostňujete?

Dvanáctá otázka dotazníku zjišťovala, zda mají respondenti nějaké preference z hlediska uspořádání pracovní doby a možnosti jejího nastavení podle vlastních potřeb.

Tabulka 25 Preference uspořádání pracovní doby ze strany respondentů

Odpověď	Absolutní počet	Relativní počet (v %)
Pevnou pracovní dobu	20	24,10 %
Pružnou pracovní dobu	44	53,01 %
Je mi to jedno	19	22,89 %
Celkem	83	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování podle Microsoft Office Excel

Z výsledků je patrné, že respondenti výrazným způsobem preferují pružnou pracovní dobu, který jim dává možnost vlastní organizace času. Tak se vyjádřilo na 44 respondentů, což koresponduje s 53,01 % výzkumného vzorku. Zbývající dvě odpovědi byly rovnoměrně zastoupeny, kdy 20 respondentů (24,10 % dotázaných) uvedlo, že preferuje pevnou pracovní dobu, a zbývajících 19 respondentů (22,89 % zúčastněných) naopak v tomto směru žádné silné preference nemá.

Dnes je značný důraz kladen na zajišťování rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, což však není vždy jednoduché. Roli hraje daná pracovní pozice a s ní spojená náplň práce či přijímaná odpovědnost, stejně tak ale například rodinné poměry, protože rovnováha je jinak podstatná pro jedince, který žije sám a pro toho, kdo má naopak rodinu nebo malé děti. Také proto je vhodné zaměřit se na případné rozdíly mezi preferencemi na straně absolventů a na straně rodičů s malými dětmi.

Tabulka 26 Preference uspořádání pracovní doby respondentů dle cílové skupiny

Odpověď	Absolventi škol	Rodiče s dětmi
Pevnou pracovní dobu	17 (38,64 %)	3 (7,69 %)
Pružnou pracovní dobu	17 (38,64 %)	27 (69,23 %)
Je mi to jedno	10 (22,72 %)	9 (23,08 %)
Celkem	44 (100 %)	39 (100 %)

Zdroj: Vlastní zpracování podle SPSS Statistics

Je zajímavé sledovat, že zatímco absolventi škol jsou poměrně rovnoměrně rozděleni mezi ty, kteří preferují pevnou pracovní dobu a ty preferující pružnou pracovní dobu (v obou případech 38,64 % respondentů dané kategorie), tak naopak u rodičů s dětmi výrazně dominuje preference pružné pracovní doby (69,23 % respondentů v této skupině). Důvodem bude logicky především potřeba zajistit péči o rodinu, o dítě. Návštěvy lékaře, preventivní prohlídky, očkování, nemoci a nevolnosti dětí, ale stejně tak provozní doba mateřské školy nebo družiny, kroužky nebo návštěvy logopeda. To vše představuje pro rodiče malých dětí zpravidla problém, který je vyřazuje z běžného pracovního procesu, nebo minimálně omezuje v rámci pracovní doby, protože dítě je do určitého věku z hlediska zajištění plně závislé na rodiči. Možnost uspořádat si pracovní dobu tak, jak člověku vyhovuje, je proto pro mnohé rodiče velmi důležité, a v případě, že mají pružnou pracovní dobu jsou ochotni často slevit z mnoha jiných požadavků na pracovní pozici, platové ohodnocení, nebo zaměstnanecké benefity.

Otázka č. 13: Jak dlouho jste ochoten/ochotna do zaměstnání dojíždět?

Lidé mají tendenci hledat zaměstnání v blízkosti svého bydliště, popřípadě, pokud to možnosti a situace dovoluje, přestěhovat se do blízkosti svého zaměstnání. Primárním důvodem v tomto směru je skutečnost, že člověk nechce trávit čas na cestě do práce, chce jej trávit jinak, efektivněji, lépe. Ostatně, právě čas je nejdražší komoditou, kterou má. Tato otázka dotazníku proto zjišťovala, jak dlouho jsou respondenti ochotni do svého zaměstnání dojíždět. Jednalo se o uzavřenou otázku, kde respondenti volili jednu z předdefinovaných odpovědí. Výsledky deskriptivní analýzy jsou zachyceny v následující tabulce.

Tabulka 27 Ochota dojíždění za prací ze strany respondentů

Odpověď	Absolutní počet	Relativní počet (v %)
Do 20 minut	4	4,82 %
Do 30 minut	19	22,89 %
Do 45 minut	43	51,81 %
Do 60 minut	15	18,07 %
Více než 60 minut	2	2,41 %
Celkem	83	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování podle Microsoft Office Excel

Jak je vidět z výsledků uvedených výše v tabulce, tak na 43 respondentů (51,81 % výzkumného vzorku) uvedlo, že jsou ochotni cestovat za prací až 45 minut. Další početnou skupinu představují respondenti ochotni cestovat do zaměstnání až 30 minut (22,89 % dotázaných), popřípadě respondenti, kteří jsou připraveni dojíždět za prací i celou hodinu (18,07 % všech zúčastněných). Zbývající odpovědi byli co do počtu respondentů zastoupeny výrazně méně. Stejně jako u předešlých otázek, i zde bude poukázáno na rozdělení respondentů co do ochoty dojíždění za prací v závislosti na cílové skupině.

Tabulka 28 Ochota dojíždění za prací ze strany respondentů dle cílové skupiny

Odpověď	Absolventi škol	Rodiče s dětmi
Do 20 minut	1 (2,27 %)	3 (7,69 %)
Do 30 minut	11 (25,00 %)	8 (20,51 %)
Do 45 minut	23 (52,28 %)	20 (51,28 %)
Do 60 minut	8 (18,18 %)	7 (17,95 %)
Více než 60 minut	1 (2,27 %)	1 (2,57 %)
Celkem	44 (100 %)	39 (100 %)

Zdroj: Vlastní zpracování podle SPSS Statistics

Co se týče ochoty dojíždět za prací, v obou sledovaných cílových skupinách, tedy jak u absolventů škol, tak i u rodičů s dětmi, lze pozorovat obdobné procentuální rozdělení v rámci jednotlivých definovaných možností.

Nejčastěji jsou absolventi škol i rodiče s dětmi ochotni dojíždět až 45 minut, méně často pak 30 minut nebo 60 minut. Zástupci obou kategorií jsou celkově neochotní dojíždět déle než jednu hodinu.

Otázka č. 14: Jak motivující jsou pro Vás následující faktory pro přijetí nabídky nového zaměstnání?

Poslední otázka dotazníku si kladla za cíl získat subjektivní hodnocení vybraných faktorů, které zpravidla hrají důležitou roli při úvahách o přijetí nabídky nového zaměstnání. Jednalo se o uzavřenou otázku, přičemž jednotlivé faktory byly respondenty hodnoceny na předem definované hodnotící škále. Sledováno bylo hned několik faktorů, primárně:

- Dobré finanční ohodnocení,
- Pružná pracovní doba,
- Zaměstnanecké benefity,
- Týden dovolené navíc.

Jednalo se o polootevřenou otázku, kde mohli respondenti zvolit jednu z předdefinovaných odpovědí, popřípadě mohli také vybrat odpověď „Jiné“ a doplnit další faktory, které jsou pro ně podstatné, včetně jejich hodnocení na příslušné hodnotící škále.

Dobré finanční ohodnocení

Finanční ohodnocení je faktorem, který hraje podstatnou roli velmi často, a především pak v posledních měsících získává na významu s ohledem na míru inflace v České národní ekonomice, která se odráží na zvyšování cenové hladiny mnoha statků.

Tabulka 29 Hodnocení motivace – dobré finanční ohodnocení

Odpověď	Absolutní počet	Relativní počet (v %)
Spíše motivuje	14	16,87 %
Motivuje	69	83,13 %
Celkem	83	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování podle Microsoft Office Excel

Celkem všech 83 respondentů označilo za motivující faktor při výběru práce nebo při zvažování přijetí nabídky nového zaměstnání, přičemž 69 respondentů (83,13 % výzkumného vzorku) jej považuje za motivující a zbývajících 14 respondentů (16,87 % zúčastněných) za spíše motivující. Žádný z respondentů nevěděl, že by byl vůči tomuto faktoru při hledání a výběru pracovního uplatnění nebo při úvahách o přijetí nové pracovní nabídky lhostejný, nebo by jej tento faktor nemotivoval.

Zase je vhodné zjistit, zda mezi respondenty jednotlivých cílových skupin existují rozdíly z hlediska rozdělení jednotlivých hodnocení daného faktoru.

Tabulka 30 Hodnocení motivace – dobré finanční ohodnocení dle cílové skupiny

Odpověď	Absolventi škol	Rodiče s dětmi
Spíše motivuje	3 (6,82 %)	11 (28,21 %)
Motivuje	41 (93,18 %)	28 (71,79 %)
Celkem	44 (100 %)	39 (100 %)

Zdroj: Vlastní zpracování podle SPSS Statistics

Z výsledků v předešlé tabulce je patrné, že absolventi škol (93,18 % respondentů této cílové skupiny) považují faktor dobrého finančního ohodnocení při výběru nového zaměstnání za vyloženě motivující mírně více než rodiče s dětmi (71,79 % respondentů z dané kategorie).

Pružná pracovní doba

Obdobně byli respondenti dotazováni na hodnocení dalšího faktoru, a to pružné pracovní doby. Respondenti opět hodnotili na stanovené hodnotící škále, přičemž výsledky jsou zachyceny v následující tabulce.

Tabulka 31 Hodnocení motivace – pružná pracovní doba

Odpověď	Absolutní počet	Relativní počet (v %)
Nemotivuje	25	30,12 %
Spíše nemotivuje	6	7,23 %
Je mi to jedno	9	10,83 %
Motivuje	43	51,81 %
Celkem	83	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování podle Microsoft Office Excel

Jak již bylo zmíněno dříve (Otázka č. 12), uspořádání pracovní doby získává v poslední době na významu. Více než polovina respondentů (51,81 % výzkumného vzorku) označuje tento faktor za vyloženě motivující. Oproti tomu pak 31 respondentů jej vnímá jako něco, co je nemotivuje, přičemž 6 respondentů (7,23 % dotázaných) uvedlo, že je pro ně spíše nemotivující a 25 respondentů (30,12 % zúčastněných) jej považuje dokonce za přímo

nemotivující. Zbývajících 9 respondentů (10,83 % výzkumného vzorku) je vůči němu lhostejná.

I zde bude pozornost zaměřena na rozdělení subjektivního hodnocení tohoto motivačního faktoru v závislosti na sledovaných cílových skupinách respondentů.

Tabulka 32 Hodnocení motivace – pružná pracovní doba dle cílové skupiny

Odpověď	Absolventi škol	Rodiče s dětmi
Nemotivuje	20 (45,45 %)	5 (12,82 %)
Spíše nemotivuje	2 (4,55 %)	4 (10,26 %)
Je mi to jedno	6 (13,64 %)	3 (7,69 %)
Motivuje	16 (36,36 %)	27 (69,23 %)
Celkem	44 (100 %)	39 (100 %)

Zdroj: Vlastní zpracování podle SPSS Statistics

Pokud bude pozornost zaměřena na srovnání rozložení odpovědí v rámci obou sledovaných cílových skupin, tak lze pozorovat výraznější rozdíly. U absolventů škol platí, že pružnou pracovní dobu považují spíše za nemotivující faktor při výběru nového zaměstnání, naopak rodiče s dětmi jej v 69,23 % případů označují naopak za motivující. Důvodem bude logicky již dříve zmíněná nutnost zajistit také povinnosti spojené s péčí o děti, ať už se jedná o vyzvedávání dětí ze školek a školních družin, nebo o návštěvy lékařů a odborníků, u kterých je dítě do určitého věku závislé na rodiči.

Zaměstnanecké benefity

Třetím faktorem, který měli respondenti hodnotit, byly zaměstnanecké benefity. Ty mohou mít různou podobu, ať už jde o poukázky nebo dotované benefiční karty, nejrůznější příspěvky, nebo například opční akciové programy pro zaměstnance.

Tabulka 33 Hodnocení motivace – zaměstnanecké benefity

Odpověď	Absolutní počet	Relativní počet (v %)
Nemotivuje	2	2,41 %
Spíše nemotivuje	10	12,05 %
Je mi to jedno	11	13,25 %
Spíše motivuje	41	49,40 %
Motivuje	19	22,89 %
Celkem	83	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování podle Microsoft Office Excel

Z výsledků je patrné, že dvě téměř tři čtvrtiny respondentů považují zaměstnanecké benefity za něco, co má váhu při úvahách o přijetí nabídky zaměstnání, protože je to pro ně motivační faktor. Přesněji pak pro 49,40 % respondentů jde o spíše motivující faktor a pro dalších 22,89 % zúčastněných dokonce o silně motivující faktor. Celkem 11 respondentů (13,25 % výzkumného vzorku) vyjádřilo lhostejnost co do vnímání tohoto faktoru jako něčeho motivujícího, a obdobně dalších 10 respondentů (12,05 % dotázaných) jej považuje za spíše nemotivační. Poslední respondent uvedl, že zaměstnanecké benefity vnímá jako nemotivující.

Opětovně lze sledovat také subjektivní pohled respondentů co do hodnocení tohoto faktoru v závislosti na vymezených cílových skupinách.

Tabulka 34 Hodnocení motivace – zaměstnanecké benefity dle cílové skupiny

Odpověď	Absolventi škol	Rodiče s dětmi
Nemotivuje	2 (4,54 %)	0 (0,00 %)
Spíše nemotivuje	8 (18,18 %)	2 (5,12 %)
Je mi to jedno	4 (9,10 %)	7 (17,95 %)
Spíše motivuje	22 (50,00 %)	19 (48,72 %)
Motivuje	8 (18,18 %)	11 (28,21 %)
Celkem	44 (100 %)	39 (100 %)

Zdroj: Vlastní zpracování podle SPSS Statistics

Co do srovnání hodnocení napříč jednotlivými sledovanými cílovými skupinami nelze pozorovat velké rozdílnosti. Jednotlivá subjektivní hodnocení jsou poměrně rovnoměrně rozložena. Zmínit lze snad jen skutečnost, že rodiče s dětmi jsou vůči zaměstnaneckým benefitům mírně citlivější, kdy jen velmi málo respondentů (5,12 %) je označilo za spíše

nemotivující, a dokonce žádný z respondentů jej nepovažuje za něco, co by je vyloženě nemotivovalo. Na to poukazuje také skutečnost, že mírně větší zastoupení respondentů z řad rodičů s dětmi označilo tento faktor za silně motivující v porovnání s respondenty z kategorie absolventů škol.

Týden dovolené navíc

Posledním sledovaným a respondenty hodnoceným faktorem byl týden dovolené poskytovaný navíc ze strany zaměstnavatele. I v tomto případě respondenti volili jednu z předem definovaných odpovědí na hodnotící škále. Výsledky deskriptivní statistiky jsou zachyceny v následující tabulce.

Tabulka 35 Hodnocení motivace – týden dovolené navíc

Odpověď	Absolutní počet	Relativní počet (v %)
Spíše motivuje	17	20,48 %
Motivuje	66	79,52 %
Celkem	83	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování podle Microsoft Office Excel

Dovolená představuje čas, který může zaměstnanec věnovat sám sobě a tomu, co má rád, čas, kdy si může oddechnout, zrelaxovat, a nemyslet na práci. To vše dovolené přidává na významu, a jak je z výsledků patrné, týden dovolené navíc je motivující pro všechny respondenty. Celkem 66 respondentů (79,52 % výzkumného vzorku) vypovědělo, že dovolenou navíc považují za silně motivující, zbývajících 17 respondentů (20,48 % zúčastněných) pak tento faktor označuje za spíše motivující v rámci úvahy o přijetí nového zaměstnání.

I u tohoto faktoru bude dobré sledovat, zda a jakým způsobem se liší subjektivní hodnocení respondentů v závislosti na vymezených cílových skupinách.

Tabulka 36 Hodnocení motivace – týden dovolené navíc dle cílové skupiny

Odpověď	Absolventi škol	Rodiče s dětmi
Spíše motivuje	9 (20,45 %)	8 (20,51 %)
Motivuje	35 (79,55 %)	31 (79,49 %)
Celkem	44 (100 %)	39 (100 %)

Zdroj: Vlastní zpracování podle SPSS Statistics

Pokud bude pozornost zaměřena na rozdělení odpovědí respondentů v závislosti na sledované cílové skupině, tak lze konstatovat, že neexistují významnější rozdíly. U obou kategorií respondentů je vidět, že čtyři pětiny respondentů považují týden dovolené jako silně motivující faktor, a všichni ostatní alespoň za spíše motivující.

Jiné...

Jelikož se jednalo o polootevřenou otázku, respondenti mohli současně vybrat možnost „Jiné“ a zmínit další faktory, které by je motivovali pro přijetí nabídky nového zaměstnání. Tuto možnost využilo celkem XX respondentů, přičemž současně byli dotazováni na zaznamenání hodnocení motivace na hodnotící škále stejným způsobem, jako u předchozích faktorů. Všechny tyto odpovědi respondentů byly posléze kódovány a seskupeny do následujících skupin faktorů:

- **Remote work/možnost home office**, kdy tento faktor zmínilo hned 34 respondentů (40,96 % zúčastněných), a všichni jej označili za vyloženě motivující,
- **Čtyřdenní pracovní týden**, který jako důležitý faktor uvedlo celkem 12 respondentů (14,46 % dotázaných), přičemž jej všichni označili za motivující,
- **Neomezená placená dovolená**, kterou uvedlo na 7 respondentů (8,43 % výzkumného vzorku) a současně jej všichni do jednoho vnímají jako motivující,
- **Externí mentoring, možnost vzdělávání/růstu**, což uvedli 4 respondenti (4,82 % dotázaných), a rovněž zde jej všichni označili za vyloženě motivující.

Nakonec by z hlediska zmíněných faktorů bylo vhodné uvést určité vzájemné srovnání. Za tímto účelem lze využít váženého průměru v závislosti na počtu respondentů a jejich hodnocení. Na základě propočtů lze faktory seřadit podle významnosti jejich hodnocení jako motivace pro přijetí pracovní nabídky následujícím způsobem:

- Dobré finanční ohodnocení (vážený průměr 4,83),
- Týden dovolené navíc (vážený průměr 4,80),
- Zaměstnanecké benefity (vážený průměr 3,78),
- Pružná pracovní doba (vážený průměr 3,36).

Co se týče subjektivního hodnocení faktorů napříč sledovanými kategoriemi, tak pro skupinu absolventů škol je podle výsledků nejvýznamnější dobré finanční ohodnocení (dílní

vážený průměr 4,93), a nejméně podstatným je faktor pružné pracovní doby (dílní vážený průměr 2,77). Oproti tomu pro kategorii rodičů s dětmi je nejvýznamnější týden dovolené navíc (dílní vážený průměr 4,80), nejméně významné jsou pak zaměstnanecké benefity (dílní vážený průměr 4).

5 Výsledky výzkumného šetření

5.1 Ověření výzkumných hypotéz

Nejprve je nezbytné zaměřit se také na ověření jednotlivých hypotéz, které byly formulovány za účelem dosažení cíle výzkumného šetření.

5.1.1 Výzkumná hypotéza H1

První vymezená výzkumná hypotéza se zaměřuje na vztah mezi dvěma proměnnými, a to nejvyšším dosaženým vzděláním na jedné straně (Otázka č. 5) a délkou evidence na úřadu práce na straně druhé (Otázka č. 6). Hypotéza samotná byla formulována takto:

H1: Existuje statisticky významná závislost mezi nejvyšším dosaženým vzděláním respondentů a délkou evidence na úřadu práce

(Předpoklad – respondenti s nižším vzděláním jsou evidováni na úřadu práce déle než respondenti s vyšším vzděláním)

Za účelem ověření této hypotézy je možné využít korelační analýzu, která zkoumá existenci a také charakter vzájemného vztahu mezi hodnotami dvou či více proměnných, v tomto případě mezi nejvyšším dosaženým vzděláním na jedné straně (Otázka č. 5) a mezi délkou evidence na úřadu práce na straně druhé. Výsledek korelační analýzy je zachycen v následující tabulce.

Tabulka 37 Korelační analýza – H1

	Absolventi škol
Korelační koeficient	-0,8462
Sig.	0,000
α	0,01

Zdroj: Vlastní zpracování podle SPSS Statistics

Nejprve je nezbytné zjistit, zda vztah mezi hodnotami proměnných vůbec existuje. Statistická měření probíhají na určité hladině významnosti (α). Většina z nich pak na hladině významnosti 0,01, která uvažuje 1 % možnost chyby měření, nebo na hladině významnosti 0,05, připouštějící 5 % chybu měření. Vyšší chybovost v rámci statistického měření zpravidla není žádoucí. Proto, aby byl vztah mezi hodnotami zkoumaných proměnných

prokázán, musí platit, že Sig. (signifikance) je menší než hladina významnosti, na které dané měření probíhá. V případě zmíněných proměnných pak platí, že Sig. (0,000) < α (0,01), a tedy vztah je prokázán a existuje.

Následně je nutné se zaměřit již na samotný korelační koeficient, který odráží charakter tohoto existujícího vzájemného vztahu. Korelační koeficient může dosahovat hodnot v intervalu <-1, 1>, přičemž pro hodnoty zkoumaných dvou proměnných je korelační koeficient roven -0,8462. Jednak se jedná o zápornou hodnotu korelačního koeficientu, což poukazuje na nepřímou úměrnost mezi hodnotami zkoumaných proměnných, kdy se snížením hodnoty jedné proměnné dochází k současnému zvýšení hodnoty druhé proměnné, a naopak pokud se zvýší hodnota první proměnné, to se odrazí na současném snížení hodnoty druhé proměnné. Absolutní hodnota korelačního koeficientu (0,8462) pak poukazuje na sílu vzájemného vztahu mezi hodnotami proměnných, respektive pokud se hodnota jedné proměnné změní o 1, tak hodnota druhé proměnné se změní v opačném směru o 0,8462. Tato hodnota korelačního koeficientu pak poukazuje na silnou korelaci mezi zkoumanými proměnnými. V praxi lze pak zjištěné výsledky korelační analýzy shrnout tak, že čím vyšší je vzdělání, tím kratší je délka evidence na Úřadu práce.

Tyto výsledky lze současně ověřit prostřednictvím křížových tabulek, které přehledně poukáží na distribuci hodnot jedné proměnné v závislosti na hodnotách druhé proměnné. Výsledek křížové tabulky je zachycen v následující tabulce.

Tabulka 38 Křížová tabulka – H1

Doba evidence	< 3	3-5	6-8	9-12	> 12	Celkem
Dosažené vzdělání	měsíce	měsíců	měsíců	měsíců	měsíců	
Bez vzdělání a základní vzdělání	0	0	0	2	7	9
	-	-	-	22,22 %	77,78 %	100 %
Středoškolské vzdělání bez maturity	0	3	12	15	1	31
	-	9,68 %	38,71 %	48,39 %	3,22 %	100 %
Středoškolské vzdělání s maturitou	1	14	8	0	0	23
	4,35 %	60,87 %	34,78 %	-	-	100 %
Vyšší odborné vzdělání	6	7	0	0	0	13
	46,15 %	53,85 %	-	-	-	100 %
Vysokoškolské vzdělání	5	2	0	0	0	7
	71,43 %	28,57 %	-	-	-	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování podle SPSS Statistics

I z výsledků křížové tabulky je patrné, že zatímco u osob s nižším vzděláním (bez vzdělání a základní vzdělání) je výrazně vyšší zastoupení respondentů s delší dobou evidence na úřadu práce, naopak u osob s vyšším dosaženým vzděláním (vyšší odborné vzdělání a vysokoškolské vzdělání) jsou respondenti distribuováni pouze ve skupině evidence kratší než 3 měsíce nebo 3-5 měsíců. Čím vyšší je dosažené vzdělání, tím kratší je doba evidence na úřadu práce.

V závislosti na korelační analýze i na křížové tabulce je **H1 potvrzena a přijata, existuje statisticky významná závislost mezi nejvyšším dosaženým vzděláním respondentů a délkou evidence na úřadu práce, kdy respondenti s nižším dosaženým nejvyšším vzděláním (bez vzdělání, základní vzdělání a středoškolské vzdělání bez maturity) jsou evidováni na úřadu práce delší dobu než respondenti s vyšším stupněm nejvyššího dosaženého vzdělání (středoškolské vzdělání s maturitou, vyšší odborné vzdělání a vysokoškolské vzdělání).**

5.1.2 Výzkumná hypotéza H2

Druhá hypotéza zkoumá rovněž vztah mezi dvěma proměnnými, a to přesněji mezi délkou samotné evidence respondentů na úřadu práce a mezi tím, zda lidé využívají (tedy zda absolvovali nebo mají alespoň sjednaný) rekvalifikační kurzy. Samotná hypotéza je formulována následovně:

H2: Existuje statisticky významná závislost mezi délkou evidence respondentů na úřadu práce a využitím rekvalifikačních kurzů (již absolvované i plánované) respondenty při evidenci na úřadu práce

(Předpoklad – respondenti evidovaní na úřadu práce delší dobu využívají rekvalifikační kurzy spíše než respondenti evidovaní kratší dobu)

Pro potřeby ověření této hypotézy je možné využít korelační analýzy, stejně jako v případě ověřování hypotézy H1. Korelační analýza zkoumá jednak samotnou existenci, současně ale také charakter vzájemného vztahu mezi hodnotami dvou (nebo více) proměnných. V tomto případě jde o proměnnou délky evidence respondentů na úřadu práce (Otázka č. 6) a mezi využíváním rekvalifikačních kurzů úřadu (Otázka č. 10). Výsledek korelační analýzy je zachycen v následující tabulce.

Tabulka 39 Korelační analýza – H2

	Absolventi škol
Korelační koeficient	-0,1457
Sig.	0,191
α	0,01

Zdroj: Vlastní zpracování podle SPSS Statistics

Nejprve je nezbytné zjistit, zda vztah mezi hodnotami zkoumaných proměnných existuje. Statistická měření probíhají vždy na určité hladině významnosti (α), přičemž většinou je volena hladina významnosti 0,01 uvažující 1 % možnost chyby měření, nebo hladina významnosti 0,05, která připouští 5 % chybu měření. Vyšší chybovost v rámci statistického měření není žádoucí, protože čím větší chyba je připouštěna, tím nepřesnějším se dané měření stává. Aby byl vztah mezi hodnotami zkoumaných proměnných prokázán, musí platit, že Sig. (signifikance) je menší než hladina významnosti, na které dané měření probíhá. V případě zmíněných proměnných pak platí, že Sig. (0,191) > α (0,01), a tedy vztah není prokázán, respektive existuje.

I zde lze využít funkce křížových tabulek a sledovat detailněji rozdělení hodnot zkoumaných proměnných. Výsledek křížové tabulky je zachycen v následující tabulce.

Tabulka 40 Křížová tabulka – H2

Absolvování či sjednání rekvalifikačního kurzu	Ano	Ne
Doba evidence		
< 3 měsíce	10 14,93 %	2 12,50 %
3-5 měsíců	17 25,37 %	9 56,25 %
6-8 měsíců	18 26,87 %	2 12,50 %
9-12 měsíců	15 22,39 %	2 12,50 %
> 12 měsíců	7 10,44 %	1 6,25 %
Celkem	67 100 %	16 100 %

Zdroj: Vlastní zpracování podle SPSS Statistics

I z rozdělení hodnot proměnných absolvování či sjednání rekvalifikačního kurzu v závislosti na době evidence na úřadu práce je patrné, že hodnoty jsou rozděleny nezávisle na sobě, což poukazuje na neexistenci vztahu. Poměrně rovnoměrné rozdělení je v případě respondentů, kteří rekvalifikační kurz již absolvovali nebo jej mají alespoň sjednaný, a stejně tak v případě respondentů, kteří rekvalifikační kurz úřadu práce neabsolvovali ani to zatím neplánují. V závislosti na korelační analýze i na křížové tabulce je **H2 zamítnuta, neexistuje statisticky významná závislost mezi délkou evidence na úřadu práce a využitím rekvalifikačních kurzů úřadu práce respondenty.**

5.1.3 Výzkumná hypotéza H3

Další hypotéza se zaměřuje na vzájemný vztah mezi dalšími dvěma proměnnými, a to mezi délkou doby, po kterou jsou respondenti ochotni dojíždět za prací a mezi tím, zda sami aktivně zaměstnání hledají. Samotná hypotéza byla formulována následujícím způsobem:

H3: Respondenti aktivně hledající zaměstnání jsou ochotni dojíždět za prací delší dobu spíše než respondenti, kteří zaměstnání aktivně nehledají

Za účelem ověření zmíněné třetí hypotézy lze využít korelační analýzu. Ta zkoumá na jedné straně samotnou existenci vzájemného vztahu hodnot proměnných, současně ale také charakter tohoto případného vztahu. V tomto případě jde o proměnnou ochoty dojíždění do zaměstnání (Otázka č. 13) a aktivního hledání zaměstnání (Otázka č. 8). Výsledek korelační analýzy je zachycen v následující tabulce.

Tabulka 41 Korelační analýza – H3

	Absolventi škol
Korelační koeficient	-0,2781
Sig.	0,011
α	0,05

Zdroj: Vlastní zpracování podle SPSS Statistics

Nejprve je potřeba zaměřit se na samotnou existenci vzájemného vztahu mezi hodnotami proměnných. I v tomto případě probíhá statistické měření na určité hladině významnosti (α). Většinou pak na hladině významnosti 0,01, která uvažuje 1 % možnost

chyby měření, nebo na hladině významnosti 0,05, připouštějící 5 % chybu měření. Vyšší chybovost v rámci statistického měření zpravidla není žádoucí. Proto, aby byl vztah mezi hodnotami zkoumaných proměnných prokázán, musí platit, že Sig. (signifikance) je menší než hladina významnosti, na které dané měření probíhá. Pokud bude uvažována hladina významnosti (α) 0,01, existence vztahu nebude prokázána, protože v takovém případě platí, že Sig. (0,011) > α (0,01), a podmínka existence vztahu není splněna. Je proto vhodné ověřit ještě existenci vztahu v rámci hladiny významnosti (α) 0,05. V případě zmíněných proměnných pak platí, že Sig. (0,011) < α (0,05), a tedy vztah je na této hladině významnosti prokázán a existuje.

Následně je možné se již zaměřit na korelační koeficient, který pak odráží charakter tohoto existujícího vzájemného vztahu. Korelační koeficient může dosahovat hodnot v intervalu $\langle -1, 1 \rangle$. Pro hodnoty zkoumaných dvou proměnných je korelační koeficient roven -0,2781. V první řadě se jedná o zápornou hodnotu korelačního koeficientu, což odráží nepřímou úměrnost mezi hodnotami zkoumaných proměnných. Díky tomu platí, že se snížením hodnoty jedné proměnné dochází k současnému zvýšení hodnoty druhé proměnné, a naopak v případě, že dojde se zvýší hodnota první proměnné, tak taková změna se odrazí na současném snížení hodnoty druhé proměnné. Absolutní hodnota korelačního koeficientu (0,2781) pak poukazuje na sílu vzájemného vztahu mezi hodnotami proměnných, respektive pokud se hodnota jedné proměnné změní o 1, tak hodnota druhé proměnné se změní v opačném směru o 0,2781. Tato hodnota korelačního koeficientu poukazuje na slabou korelaci mezi zkoumanými proměnnými. V praxi lze pak zjištěné výsledky korelační analýzy shrnout tak, že respondenti, kteří aktivně sami hledají zaměstnání, jsou ochotni za práci dojíždět opravdu delší čas než respondenti, kteří zaměstnání aktivně sami nehledají.

I zde je možné výsledky ověřit prostřednictvím funkce křížových tabulek.

Tabulka 42 Křížová tabulka – H3

Doba evidence	Do 20	Do 30	Do 45	Do 60	Více než
Aktivní hledání zaměstnání	minut	minut	minut	minut	60 minut
Ano	3 75,00 %	15 78,95 %	41 95,35 %	15 100,00 %	2 100,00 %
Ne	1 25,00 %	4 21,05 %	2 4,65 %	0 -	0 -
Celkem	4 100 %	19 100 %	43 100 %	15 100 %	15 100 %

Zdroj: Vlastní zpracování podle SPSS Statistics

Rovněž z výsledků křížové tabulky je patrné, že zatímco u respondentů, kteří aktivně zaměstnání hledají, že ochota dojíždět i s rostoucí dobou dojíždění zvyšuje, naopak u respondentů aktivně zaměstnání nehledajících, se tato ochota snižuje. V závislosti na korelační analýze i na křížové tabulce je **H3 potvrzena a přijata, respondenti aktivně hledající zaměstnání jsou ochotni dojíždět za prací delší dobu spíše než respondenti, kteří zaměstnání aktivně nehledají.**

5.1.4 Výzkumná hypotéza H4

Poslední formulovaná hypotéza výzkumného šetření zkoumala vzájemný vztah proměnnou nejvyššího dosaženého vzdělání (Otázka č. 5), a mezi hodnocením dostatečnosti pomoci s hledáním nového zaměstnání ze strany úřadu práce (Otázka č. 7). Samotná hypotéza byla formulována následovně:

H4: Osoby, jejichž nejvyšším vzděláním je středoškolské s maturitou, vyšší odborné nebo vysokoškolské, hodnotí pomoc s hledáním nového zaměstnání ze strany úřadu práce jako dostatečnou spíše než osoby se základním vzděláním nebo středoškolským vzděláním bez maturity.

Za účelem ověření této hypotézy je možné využít korelační analýzu, která zkoumá existenci a také charakter vzájemného vztahu mezi hodnotami dvou či více proměnných, v tomto případě mezi nejvyšším dosaženým vzděláním na jedné straně (Otázka č. 5) a mezi délkou evidence na úřadu práce na straně druhé. Výsledek korelační analýzy je zachycen v následující tabulce.

Tabulka 43 Korelační analýza – H4

	Absolventi škol
Korelační koeficient	-0,7511
Sig.	0,000
α	0,01

Zdroj: Vlastní zpracování podle SPSS Statistics

Opět je nejdříve potřeba zaměřit se na ověření toho, zda vzájemný vztah mezi hodnotami zkoumaných proměnnými vůbec existuje. Většina statistických měření probíhá na hladině významnosti 0,01, připouštějící 1 % možnost chyby měření, popřípadě na hladině významnosti 0,05, která uvažuje možnost 5 % chyby měření. Vyšší chybovost v rámci statistického měření není žádoucí. Proto, aby byl vztah mezi hodnotami zkoumaných proměnných prokázán, musí být splněna podmínka, že Sig. (signifikance) je menší než hladina významnosti, na které dané měření probíhá. Co se týče zkoumaných dvou proměnných, tak platí, že Sig. (0,000) < α (0,01), tedy vzájemný vztah je prokázán a existuje.

Nyní je nutné se zaměřit již na samotný korelační koeficient, protože právě ten odráží charakter prokazaného a existujícího vztahu. Korelační koeficient může dosahovat hodnot v intervalu <-1, 1>. Pro hodnoty zkoumaných dvou proměnných je korelační koeficient roven -0,7511. Pokud se podíváme na korelační koeficient podrobněji, tak tento má zápornou hodnotu, což poukazuje na nepřímou úměrnost mezi hodnotami zkoumaných proměnných, kdy se snížením hodnoty jedné proměnné dochází k současnému zvýšení hodnoty druhé proměnné, a naopak pokud se zvýší hodnota první proměnné, to se odrazí na současném snížení hodnoty druhé proměnné. Vedle toho je potřeba sledovat také sílu vzájemného vztahu, kterou udává absolutní hodnota korelačního koeficientu (0,7511). V případě uvažovaných proměnných platí, že pokud se hodnota jedné proměnné zvýší o 1, tak hodnota druhé proměnné se sníží o 0,7511, a naopak pokud se hodnota první proměnné sníží o 1, tak to se odrazí ve zvýšení hodnoty druhé proměnné o 0,7511. Co do síly vztahu lze také zmínit, že hodnota korelačního koeficientu těchto dvou proměnných poukazuje na silnou korelaci. V praxi lze pak zjištěné výsledky korelační analýzy shrnout tak, že osoby s vyšším dosaženým vzděláním (SŠ s maturitou či vyšší) hodnotí pomoc s hledáním nového zaměstnání ze strany úřadu práce jako dostatečnou spíše než osoby s nižším dosaženým vzděláním (základní a SŠ bez maturity).

Stejně jako tomu bylo v případě předešlých hypotéz, i zde je možné výsledky ověřit prostřednictvím funkce křížových tabulek, která přehledně rozdělí počet respondentů (včetně procentuálního zastoupení) do jednotlivých hodnot obou zkoumaných proměnných. Výsledek křížové tabulky je zachycen v následující tabulce.

Tabulka 44 Křížová tabulka – H4

Hodnocení pomoci úřadu práce jako dostačující	Rozhodně ano	Spíše ano	Nevím	Spíše ne	Rozhodně ne	Celkem
Dosažené vzdělání						
Bez vzdělání a základní vzdělání	0 -	0 -	0 -	2 22,22 %	7 77,78 %	9 100 %
Středoškolské vzdělání bez maturity	1 3,23 %	2 6,45 %	2 6,45 %	21 67,74 %	5 16,13 %	31 100 %
Středoškolské vzdělání s maturitou	2 8,69 %	9 39,14 %	2 8,69 %	8 34,79 %	2 8,69 %	23 100 %
Vyšší odborné vzdělání	8 61,54 %	5 38,46 %	0 -	0 -	0 -	13 100 %
Vysokoškolské vzdělání	4 57,14 %	2 28,57 %	1 7,69 %	0 -	0 -	7 100 %

Zdroj: Vlastní zpracování podle SPSS Statistics

Stejně jako korelační analýza, tak i výsledky křížové tabulky poukazují na to, že zatímco osoby s nižším vzděláním (bez vzdělání a základní vzdělání) hodnotí pomoc úřadu práce jako nedostatečnou, tak naopak osoby s vyšším dosaženým vzděláním (vyšší odborné vzdělání a vysokoškolské vzdělání) tuto pomoc hodnotí celkově mnohem pozitivněji a jako dostatečnou. Čím vyšší je dosažené vzdělání, tím pozitivněji je hodnocena jim poskytovaná pomoc úřadu práce při hledání nového zaměstnání.

V závislosti na korelační analýze i na křížové tabulce je **H4 potvrzena a přijata, H4: osoby, jejichž nejvyšším vzděláním je středoškolské s maturitou, vyšší odborné nebo vysokoškolské, hodnotí pomoc s hledáním nového zaměstnání ze strany úřadu práce**

jako dostatečnou spíše než osoby se základním vzděláním nebo středoškolským vzděláním bez maturity.

6 Závěr

V teoretické části práce bylo nejprve poukázáno na trh práce, včetně na něj se vážící nabídky a poptávky, poté na platnou právní legislativu v oblasti pracovního trhu v České republice, a nakonec také na faktory nezaměstnanosti. Druhá kapitola se věnovala nezaměstnanosti jako takové, přičemž bylo zmíněno, jaké druhy nezaměstnanosti rozlišujeme, jakým způsobem je nezaměstnanost měřena, nebo jaké jsou celkové dopady nezaměstnanosti na společnost a ekonomiku. Poté byly vymezeny hlavní rizikové skupiny na trhu práce, přesněji absolventi škol, ženy s malými dětmi, osoby s nízkým vzděláním, nebo starší lidé a osoby se zdravotním postižením. Tyto skupiny osob mají v nějakém ohledu ztížené podmínky při hledání nového zaměstnání, ať už je důvodem chybějící praxe, věk a s tím spojené rizikové faktory, nebo nutnost starat se v případě potřeby o ratolesti. Ačkoliv společnost se snaží dlouhodobě odbourávat stigmata spojená s těmito skupinami populace, tak v praxi jim stále mnoho firem cíleně nenabízí zaměstnání. V poslední kapitole pak byla pozornost zaměřena na politiku nezaměstnanosti a politiku trhu práce, kdy byl zmíněn rozdíl mezi pasivní a aktivní politikou zaměstnanosti, a bylo poukázáno také na Úřad práce a základní terminologii ve spojitosti s tímto úřadem a trhem práce.

Praktická část práce se zabývala nejprve charakteristikou Pardubického kraje, kdy byli zmíněny základní demograficko-ekonomické údaje a bylo poukázáno také na nezaměstnanost v tomto kraji, včetně programů, které jsou realizovány na podporu zaměstnanosti absolventů škol a žen s malými dětmi. Značná část vlastní práce pak byla věnována realizovanému výzkumnému šetření prostřednictvím dotazníků. Nejprve byl vymezen cíl výzkumného šetření spolu s formulovanými hypotézami. Rovněž byla vymezena metodologie výzkumného šetření a představen byl také výzkumný vzorek. Zásadní pozornost pak byla zaměřena na analýzu dat výzkumného šetření, kdy byla analyzována data od celkem 83 respondentů – 44 absolventů škol a 39 rodičů s malými dětmi. Analýza se soustředila na vyhodnocení jednotlivých otázek obsažených v dotazníku prostřednictvím deskriptivní analýzy, a následně byla pozornost zaměřena na ověření pro výzkumné šetření formulovaných hypotéz:

- H1 byla potvrzena a přijata, existuje statisticky významná závislost mezi nejvyšším dosaženým vzděláním respondentů a délkou evidence na úřadu práce, kdy respondenti s nižším dosaženým nejvyšším vzděláním (bez vzdělání, základní vzdělání a středoškolské vzdělání bez maturity) jsou evidováni na úřadu práce delší

dobu než respondenti s vyšším stupněm nejvyššího dosaženého vzdělání (středoškolské vzdělání s maturitou, vyšší odborné vzdělání a vysokoškolské vzdělání),

- H2 byla zamítnuta, neexistuje statisticky významná závislost mezi délkou evidence na úřadu práce a využitím rekvalifikačních kurzů úřadu práce respondenty,
- H3 byla potvrzena a přijata, respondenti aktivně hledající zaměstnání jsou ochotni dojíždět za prací delší dobu spíše než respondenti, kteří zaměstnání aktivně nehledají,
- H4 byla potvrzena a přijata, osoby, jejichž nejvyšším vzděláním je středoškolské s maturitou, vyšší odborné nebo vysokoškolské, hodnotí pomoc s hledáním nového zaměstnání ze strany úřadu práce jako dostatečnou spíše než osoby se základním vzděláním nebo středoškolským vzděláním bez maturity.

Cílem práce bylo analyzovat nezaměstnanost absolventů škol a žen s malými dětmi v rámci Pardubického kraje. Cíle práce bylo dosaženo, přičemž současně bylo dále sledováno, jak dlouho jsou absolventi škol a rodiče s dětmi v Pardubickém kraji evidováni jako uchazeči o zaměstnání v Pardubickém kraji, jaké jsou jejich preference a motivace při hledání nového zaměstnání, jak hodnotí vlastní zkušenost s Úřadem práce, nebo jak dlouho jsou ochotni za zaměstnáním dojíždět. Věřím, že předkládaná práce poskytla komplexní náhled na zkoumanou problematiku, a do budoucna by bylo jistě vhodné sledovat, jak se bude proměňovat nezaměstnanost absolventů škol i rodičů s dětmi, stejně jako jejich postoj ke spolupráci s Úřadem práce, nebo jejich preference a motivace při hledání nového zaměstnání.

7 Seznam použitých zdrojů

Odborné publikace

1. ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 1. české vyd. Praha: Grada, 2009. 442 s. Expert. ISBN 978-80-247-2890-2.
2. BRČÁK, Josef a kol. *Makroekonomie: makroekonomický přehled*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2018. 262 stran. ISBN 978-80-7380-708-5.
3. BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2012. 288 s. Vysokoškolská učebnice. ISBN 978-80-245-1880-0.
4. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Management lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2007. xxii, 485 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.
5. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Finanční vzdělávání pro střední školy: se sbírkou řešených příkladů na CD*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2011. xix, 312 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-008-9.
6. HŘEBÍK, František. *Obecná ekonomie*. 2., rozš. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 237 s. ISBN 978-80-7380-249-3.
7. JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 332 s. Expert. ISBN 978-80-247-3258-9.
8. JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. 342 s. Expert.
9. ISBN 978-80-247-4386-8.
10. KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2013. 242 s. Vysokoškolská učebnice. ISBN 978-80-245-1930-2.
11. KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
12. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. Studijní texty; sv. 6. ISBN 80-86429-08-3.

13. NOVÝ, Ivan a kol. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2., přepracované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2006. 287 stran. Manažer. Management. ISBN 80-247-1705-0.
14. SIEGEL, Zbyněk. *Jak hledat a najít zaměstnání: rady a tipy pro uchazeče*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2012. 110 s. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-4407-0.
15. SOUKUP, Jindřich a kol. *Makroekonomie*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2018. 535 stran. ISBN 978-80-7261-537-7.
16. ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. 187 s. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.
17. ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. 236 s. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.
18. TOMŠEJ a, Jakub. *Zákoník práce 2021 s výkladem: právní stav k 1.1.2021*. Praha: Grada Publishing, 2021. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3095-5.
19. TOMŠEJ b, Jakub. *Zákoník práce v praxi: kompletní průvodce s řešením problémů*. Vyd. 3. Praha: Grada Publishing, 2021. ISBN 978-80-271-3094-8.
20. URBAN, Jan. *Základy teorie národního hospodářství*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2003. 423 s. ISBN 80-86395-72-3.
21. VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena a KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Vyd. 1. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

Internetové zdroje

22. Administrativní členění Pardubického kraje (k 1.1.2021) | Úřad práce ČR [online]. [cit. 20.09.2022] Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/142303632/33009221m02.png/37cba60f-c76a-4d31-b1bc-8c3d6bcc6449?version=1.1&t=1639647823593>
23. Cvičná firma v Pardubickém kraji | Úřad práce ČR [online]. [cit. 29.09.2022] Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/cvicna-firma-v-pardubickem-kraji>

24. Ekonomické subjekty v Pardubickém kraji k 31. prosinci 2020 | Český statistický úřad [online]. [cit. 28.09.2022] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xe/ekonomicke-subjekty-v-pardubickem-kraji-k-31-prosinci-2020>
25. Charakteristika Pardubického kraje (údaje za rok 2020) | Úřad práce ČR [online]. [cit. 20.09.2022] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xe/charakteristika-pardubickeho-kraje-udaje-za-rok-2020>
26. Návrat do práce v Pardubickém kraji | Úřad práce ČR [online]. [cit. 29.09.2022] Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/navrat-do-prace-v-pardubickem-kraji>
27. Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji | Úřad práce ČR [online]. [cit. 29.09.2022] Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/novy-start-pro-aktivni-zivot-v-pardubickem-kraji>
28. Pardubický kraj | Český statistický úřad [online]. [cit. 20.09.2022] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xe/kraj>
29. Podpora v nezaměstnanosti | Měsíc.cz [online]. [cit. 20.09.2022] Dostupné z: <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/podpora-v-nezamestnanosti/>
30. Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti | Úřad práce ČR [online]. [cit. 20.09.2022] Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/sluzby-uradu-prace>
31. Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Pardubického kraje | Český statistický úřad [online]. [cit. 25.09.2022] Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/142284144/33013021a1.pdf/0be324cb-a3eb-40b6-8d90-84f4fc1ec1dd?version=1.3>
32. Zaměstnanost, nezaměstnanost - časové řady | Český statistický úřad [online]. [cit. 29.09.2022] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_cr
33. Záruky pro mladé v Pardubickém kraji | Úřad práce ČR [online]. [cit. 29.09.2022] Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/zaruky-pro-mlade-v-pardubickem-kraji>
34. Zpráva o činnosti Úřadu práce ČR za rok 2020. | Úřad práce ČR [online]. [cit. 20.09.2022] Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/documents/37855/1738144/Zpr%C3%A1va+o+%C4%8Dinnosti+2020.pdf/a5138d57-5ee1-f390-2557-f274b9fa0148>

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

8.1 Seznam obrázků

Obrázek 1 Hospodářský koloběh v ekonomice	15
Obrázek 2 Faktory zaměstnatelnosti	22
Obrázek 3 Model dynamiky zaměstnanosti	25
Obrázek 4 Státní politika zaměstnanosti	37
Obrázek 5 Pardubický kraj	42
Obrázek 6 Administrativní členění Pardubického kraje	43
Obrázek 7 Pohyb obyvatel v okresech Pardubického kraje v letech 2010-2020	44
Obrázek 8 Živě narozené děti a podíl dětí narozených mimo manželství v Pardubickém kraji v letech 2001-2020	44
Obrázek 9 Věková struktura a věkové indexy obyvatel v Pardubickém kraji v letech 2001-2020	45
Obrázek 10 Ekonomické subjekty podle převažující činnosti a aktivity v Pardubickém kraji k 31.12.2020	46
Obrázek 11 Ekonomické subjekty se sídlem v Pardubickém kraji se zjištěnou aktivitou podle okresů k 31.12.2020	47
Obrázek 12 Největší zaměstnavatelé se sídlem v Pardubickém kraji podle okresů k 31.12.2020	48
Obrázek 13 Míra ekonomické aktivity v Pardubickém kraji v porovnání s ČR v letech 2015-2020	49
Obrázek 14 Míra ekonomické aktivity mužů v Pardubickém kraji v porovnání s ČR v letech 2015-2020	49
Obrázek 15 Míra ekonomické aktivity žen v Pardubickém kraji v porovnání s ČR v letech 2015-2020	50
Obrázek 16 Obecná míra nezaměstnanosti v Pardubickém kraji v porovnání s ČR v letech 2015-2020	50
Obrázek 17 Obecná míra nezaměstnanosti mužů v Pardubickém kraji v porovnání s ČR v letech 2015-2020	51
Obrázek 18 Obecná míra nezaměstnanosti žen v Pardubickém kraji v porovnání s ČR v letech 2015-2020	51
Obrázek 19 Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce podle pohlaví v Pardubickém kraji v letech 2015-2020	52
Obrázek 20 Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce podle vzdělání v Pardubickém kraji v letech 2015-2020	53

8.2 Seznam tabulek

Tabulka 1 Kritéria pro přijetí absolventů škol	32
Tabulka 2 Skupiny respondentů	60
Tabulka 3 Pohlaví respondentů	60
Tabulka 4 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	61
Tabulka 5 Nejvyšší dosažené vzdělání dle cílové skupiny respondentů	62
Tabulka 6 Doba nynější evidence respondentů na Úřadu práce	63

Tabulka 7 Doba nynější evidence na Úřadu práce dle cílové skupiny respondentů.....	63
Tabulka 8 Matky s dětmi	64
Tabulka 9 Anova – jeden faktor	67
Tabulka 10 Absolventi - ženy	67
Tabulka 11 Matky s dětmi, vzdělání a podle délky doby na pracovním úřadu	69
Tabulka 12 Absolventi ženy, podle věku, vzdělání a délce na pracovním úřadu	70
Tabulka 13 Absolventi muži – vzdělání a délka doby na pracovním úřadu	71
Tabulka 14 Hodnocení dostatečnosti pomoci Úřadu práce při hledání zaměstnání	73
Tabulka 15 Hodnocení dostatečnosti pomoci Úřadu práce při hledání zaměstnání dle cílové skupiny respondentů	73
Tabulka 16 Aktivní hledání zaměstnání ze strany respondentů	74
Tabulka 17 Aktivní hledání zaměstnání ze strany respondentů dle cílové skupiny	74
Tabulka 18 Ochota rekvalifikace ze strany respondentů	75
Tabulka 19 Ochota rekvalifikace ze strany respondentů dle cílové skupiny	76
Tabulka 20 Ochota rekvalifikace ze strany respondentů dle dosaženého vzdělání	77
Tabulka 21 Absolvování či sjednání rekvalifikačního kurzu	77
Tabulka 22 Absolvování či sjednání rekvalifikačního kurzu dle cílové skupiny	78
Tabulka 23 Preference pracovní doby ze strany respondentů	79
Tabulka 24 Preference pracovní doby ze strany respondentů dle cílové skupiny	79
Tabulka 25 Preference uspořádání pracovní doby ze strany respondentů	80
Tabulka 26 Preference uspořádání pracovní doby respondentů dle cílové skupiny	81
Tabulka 27 Ochota dojíždění za prací ze strany respondentů	81
Tabulka 28 Ochota dojíždění za prací ze strany respondentů dle cílové skupiny	82
Tabulka 29 Hodnocení motivace – dobré finanční ohodnocení	83
Tabulka 30 Hodnocení motivace – dobré finanční ohodnocení dle cílové skupiny	84
Tabulka 31 Hodnocení motivace – pružná pracovní doba	84
Tabulka 32 Hodnocení motivace – pružná pracovní doba dle cílové skupiny	85
Tabulka 33 Hodnocení motivace – zaměstnanecké benefity	86
Tabulka 34 Hodnocení motivace – zaměstnanecké benefity dle cílové skupiny	86
Tabulka 35 Hodnocení motivace – týden dovolené navíc	87
Tabulka 36 Hodnocení motivace – týden dovolené navíc dle cílové skupiny	87
Tabulka 37 Korelační analýza – H1	90
Tabulka 38 Křížová tabulka – H1	91
Tabulka 39 Korelační analýza – H2	93
Tabulka 40 Křížová tabulka – H2	93
Tabulka 41 Korelační analýza – H3	94
Tabulka 42 Křížová tabulka – H3	96
Tabulka 43 Korelační analýza – H4	97
Tabulka 44 Křížová tabulka – H4	98

8.3 Seznam grafů

Graf 1 Matky s dětmi, podle věku a vzdělání	66
Graf 2 Absolventi ženy podle věku a vzdělání	69
Graf 3 Histogram věku matek s dětmi	70
Graf 4 Histogram absolventi – ženy, délka na úřadu práce	71
Graf 5 Histogram absolventů mužů, podle délky na pracovním úřadu	72

Přílohy

Příloha 1 Dotazník	108
--------------------------	-----

Příloha 1 Dotazník

- 1) Jste aktuálně evidovaní na Úřadu práce v Pardubickém kraji jako uchazeč o zaměstnání?
 1. Ano
 2. Ne

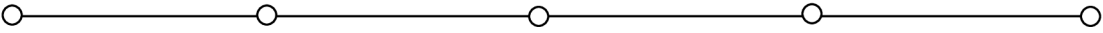
- 2) Do jaké skupiny patříte?
 1. Absolvent školy (ukončené středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání před max. 6 měsíci)
 2. Rodič s malým/malými dítětem/děťmi (mladší 10 let)
Uveďte prosím věk dítěte/děti:
 3. Obě výše uvedené (jsem absolventem a současně mám malé dítě/malé děti)
 4. Žádná z uvedených (další otázky již nemusíte vyplňovat)

- 3) Jakého jste pohlaví?
 1. Muž
 2. Žena

- 4) Jaký je Váš věk (uveďte celé číslo)?
.....

- 5) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
 1. Bez vzdělání a základní vzdělání
 2. Středoškolské vzdělání bez maturity
 3. Středoškolské vzdělání s maturitou
 4. Vyšší odborné vzdělání
 5. Vysokoškolské vzdělání

- 6) Jak dlouho jste aktuálně v evidenci úřadu práce?
 1. Méně než 3 měsíce
 2. 3-5 měsíců
 3. 6-8 měsíců
 4. 9-12 měsíců
 5. Déle než 12 měsíců

- 7) Hodnotíte Vy sami pomoc Úřadu práce s hledáním nového zaměstnání jako dostačující?
1. Rozhodně ano
 2. spíše ano
 3. nevím
 4. spíše ne
 5. rozhodně ne
- 8) Hledáte aktivně zaměstnání i sám/sama (nezávisle na nabídkách od úřadu práce, např. přes inzertní servery, pracovní agentury, známé, osobně se na práci ptáte ve firmách apod.)?
1. Ano
 2. Ne
- 9) Jste ochoten/ochotna pro získání zaměstnání projít rekvalifikací (tzn. zvýšit, rozšířit, prohloubit dosavadní nebo získat novou kvalifikaci)?
- 
○ ————— ○ ————— ○ ————— ○ ————— ○
- Rozhodně ne Spíše ne Nevím Spíše ano Rozhodně ano
- 10) Absolvoval/a jste nebo již máte sjednán rekvalifikační kurz prostřednictvím úřadu práce?
1. Ano
 2. Ne
- 11) Jakou pracovní dobu upřednostňujete?
1. Plnou pracovní dobu
 2. Zkrácenou pracovní dobu
 3. Je mi to jedno
- 12) Jaké uspořádání pracovní doby upřednostňujete?
1. Pružnou pracovní dobu (zahrnuje základní časové úseky určené zaměstnavatelem, kdy musí být zaměstnanec na pracovišti, např. 9:00-13:00 hodin, a volitelné úseky pracovní doby, kdy si zaměstnanec určuje sám, zda bude pracovat, a to s tím, že odpracuje během daného týdne stanovenou týdenní délku, např. 40 hodin)

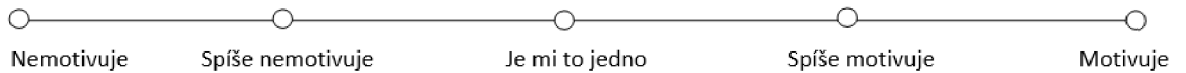
2. Pevnou pracovní dobu
3. Je mi to jedno

13) Jak dlouho jste ochoten/ochotna do zaměstnání dojíždět?

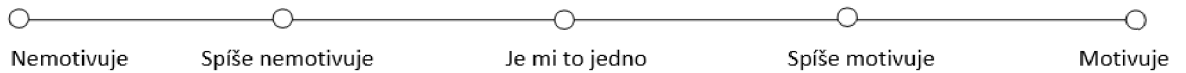
1. Do 20 minut
2. Do 30 minut
3. Do 45 minut
4. Do 60 minut
5. Více než 60 minut

14) Ohodnoťte, jak motivující jsou pro Vás následující faktory pro přijetí nabídky nového zaměstnání: (Prosím označte pouze jednu odpověď)

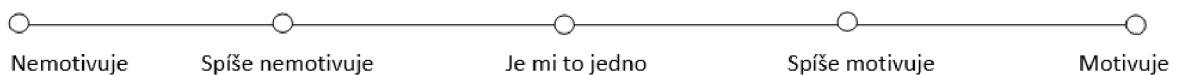
Dobré finanční ohodnocení



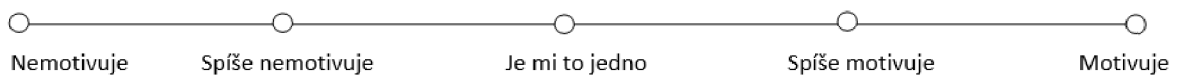
Pružná pracovní doba



Zaměstnanecké benefity (příspěvek na sport, kulturu, zdraví, rekreaci, stravování apod.)



Týden dovolené navíc



Jiné

